Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/2995

28. 09. 88

Sachgebiet 801

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Änderung der betrieblichen Mitbestimmung — Betriebsverfassungsgesetz 1988 —

A. Problem

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat sich grundsätzlich bewährt. Damit wurde aber kein Schlußpunkt für die betriebliche Mitbestimmung gesetzt.

Die Erfahrungen seit 1972, vor allem wegen der technischen Entwicklung, machen eine Überarbeitung notwendig.

Der Gesetzgeber konnte bei der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die Auswirkungen der neuen Technologien nicht übersehen. Ihre Einführung und Anwendung hat sich in den Betrieben jedoch zu einer zentralen Problematik der betrieblichen Mitbestimmung entwickelt. Die Anwendungsbreite neuer Technologien ist groß: sie reicht von Textverarbeitungssystemen in den Großbetrieben bis zu computergestützten Werkzeugmaschinen und zum computergestützten Konstruieren. Das bedeutet, daß auch die Bestimmungen über Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsinhalte und Personalplanung den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Den Betriebsräten fehlt darüber hinaus die ausreichende Schulungsmöglichkeit für die neuen Aufgaben.

Die Unterschiede zwischen Arbeiterrenten- und Angestelltenrentenversicherungspflichtigen haben sich in den vergangenen Jahren verwischt, die Erwerbstätigkeit hat auch für Frauen einen festen Platz in der Lebensplanung bekommen. Darüber hinaus sind in den letzten Jahren bei der Praktizierung des Betriebsverfassungsgesetzes eine Reihe von Mängeln deutlich geworden, beispielsweise bei der Wahl in Kleinbetrieben, bei der Definition der leitenden Angestellten, bei Betriebsaufspaltungen und anderem.

Die betriebliche Mitbestimmung muß insgesamt den heutigen Erfordernissen entsprechend fortentwickelt werden.

B. Lösung

Das Betriebsverfassungsgesetz wird u. a. in folgenden Punkten fortgeschrieben:

- Die Betriebsräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung neuer technischer Einrichtungen und Verfahren.
- Die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei der Personaldatenverarbeitung, einschließlich der Erhebung, Veränderung und Übermittlung von Personaldaten, werden ausgebaut.
- Die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung werden präzisiert.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen/Sozialplanregelungen werden ausgebaut. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden bei Betriebsstillegungen und Einschränkungen verstärkt geschützt. Dabei werden auch überbetriebliche Aspekte berücksichtigt.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen, Kündigungen und anderen personellen Einzelmaßnahmen werden erweitert.
- Der Betriebsrat erhält bei der Bestellung und Abberufung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, der Betriebsärzte und -ärztinnen, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von betrieblichen Beauftragten für den Umweltschutz und für die Gleichstellung von Frau und Mann ein Mitbestimmungsrecht.
- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden auf Maßnahmen, die dem betrieblichen Umweltschutz dienen, erweitert.
- Es wird sichergestellt, daß mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nur mit Zustimmung der betrieblichen Vertretung vorgenommen werden dürfen.
- Durch eine Änderung der Wahlvorschriften wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes Rechnung getragen. Außerdem wird der Betriebsrat in gemeinsamer Wahl gewählt, wenn nicht die Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe vor der Wahl getrennte Wahlgänge beschließen. Für Kleinbetriebe wird ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen.
- Der Begriff der leitenden Angestellten wird eindeutig definiert.
- Der Begriff des Tendenzträgers bzw. der Tendenzträgerin wird definiert, der Kreis der Betriebe, die unter Tendenzschutzregelungen fallen, wird enger gefaßt.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Änderung der betrieblichen Mitbestimmung — Betriebsverfassungsgesetz 1988

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben mit in der Regel mindestens 5 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, von denen mindestens 3 wählbar sind, werden zur gemeinsamen Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs Betriebsräte gewählt.

§ 2

Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in ständiger Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durch.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und Gesetze und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sachlich und offen zum Wohl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und des Betriebes zusammen. Sie sollen bei ihren Beschlüssen deren Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld des Betriebes oder Unternehmens berücksichtigen.

(3) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Dies gilt nicht, soweit unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebslaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(4) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Zustimmungsbedürftige Tarifverträge

(1) Der Regelung durch Tarifvertrag sind vorbehalten:

1. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen), wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dient;
2. die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen;
3. von § 4 abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben, soweit dadurch die Bildung von Vertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erleichtert wird.

(2) Tarifverträge nach Absatz 1 bedürfen insoweit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Vor der Entscheidung über die Zustimmung ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die von dem Tarifvertrag betroffen werden, den an der Entscheidung über die Zustimmung interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Nr. 2 endet die Amtszeit der Betriebsräte, die in den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben bestehen; eine solche durch Tarifvertrag errichtete Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat die Befugnisse und Pflichten eines Betriebsrats.

§ 3a

Zusätzliche Tarifverträge

Durch Tarifvertrag können die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte nach diesem Gesetz erweitert werden. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, so gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach Satz 1

und die auf Grund des Tarifvertragsgesetzes getroffenen Maßnahmen und Betriebsvereinbarungen für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs.

§ 4

Nebenbetriebe und Betriebsteile

(1) Dieses Gesetz ist auf einen Betrieb auch dann anzuwenden, wenn mehrere Unternehmen Inhaber des Betriebes sind, dieser jedoch unter einheitlicher arbeitsorganisatorischer oder arbeitstechnischer Leitung steht.

(2) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Liegen in einem Betriebsteil mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Voraussetzungen nach Satz 1 vor, besteht aber kein Betriebsrat, ist der Betriebsteil dem Hauptbetrieb zuzuordnen. Abweichend von Satz 2 können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebsteiles mit der Mehrheit der Abstimmenden die Zuordnung zu einem anderen Betrieb des Unternehmens beschließen.

(3) Nebenbetriebe, die die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen. Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 5

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Arbeiterinnen und Angestellte einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, auch wenn die Ausbildung in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte für den Betrieb erfolgt, sowie die außerhalb des Betriebes für diesen tätigen Personen, die durch elektronische Mittel mit dem Betrieb verbunden sind (Fernarbeitnehmer und Fernarbeitnehmerinnen).

(2) Als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung ausschließlich durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, die ausschließlich zu ihrer Heilung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. Ehegatten und Ehegattinnen, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie auf der ersten Führungsebene oder Delegationsstufe dem Arbeitgeber oder dem in Absatz 2 Nr. 1 und 2 bezeichneten Personenkreis nachgeordnet sind und umfassende Unternehmeraufgaben selbständig und eigenverantwortlich erfüllen.

§ 6

Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte

(1) Arbeiter und Arbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Arbeiter und Arbeiterinnen gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die eine durch § 3 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb Angestelltentätigkeit verrichten.

ZWEITER TEIL

Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

ERSTER ABSCHNITT

Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrates

§ 7

Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

§ 8

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 6 Monate dem Betrieb angehören. Auf diese 6-monatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer oder die

Arbeitnehmerin unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Besteht der Betrieb weniger als 6 Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die 6monatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 9

Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus einer Person (Betriebsobmann/Betriebsobfrau),

21 bis 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 3 Mitgliedern,

51 bis 150 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 5 Mitgliedern,

151 bis 300 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 7 Mitgliedern,

301 bis 600 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 9 Mitgliedern,

601 bis 1 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 11 Mitgliedern,

1 001 bis 2 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 15 Mitgliedern,

2 001 bis 3 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 19 Mitgliedern,

3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 23 Mitgliedern,

4 001 bis 5 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus 27 Mitgliedern.

In Betrieben mit in der Regel mehr als 5 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 1 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

§ 10

Vertretung der Minderheitsgruppe

Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens 3 Mitgliedern besteht.

§ 11

Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugunde zu legen.

§ 12

Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen mit der Mehrheit der Gruppenangehörigen beschließen.

(2) Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Fall gelten die Gewählten insoweit als Angehörige derjenigen Gruppe, die sie gewählt hat. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 13

Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle 3 Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 18 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zum Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

§ 14

Wahlvorschriften

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als drei Mitgliedern, so wählen die Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellten ihre Vertreter in gemeinsamer Wahl, es sei denn, daß die Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung getrennte Wahlgänge beschließen. Diese Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der Gruppenangehörigen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; werden mehrere Wahlvorschläge eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zwanzigstel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, jedoch mindestens von 3 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

(5) Ist nach Absatz 2 Gruppenwahl beschlossen worden, muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zur Wahl des Betriebsrats einen Wahlvorschlag machen; Absatz 4 Satz 2 und 3 und Absatz 5 finden keine Anwendung.

§ 15

Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der einzelnen Betriebsabteilungen und der unselbständigen Nebenbetriebe zusammensetzen. Dabei sollen möglichst auch Vertreter der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden.

(2) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein. *)

*) In der Wahlordnung (§ 6 Abs. 3) wird festgelegt: „Sind bei den Bewerbern und den Bewerberinnen einer Vorschlagsliste die Geschlechter nicht entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb vertreten, so muß der Vorschlagsliste eine Erklärung über die Gründe hierfür beigefügt werden."

§ 16

Bestellung des Wahlvorstands

(1) Spätestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus 3 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzende oder Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muß in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit Arbeitern, Arbeiterinnen und Angestellten sollen im Wahlvorstand beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht 6 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens 3 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn deren Teilnahme zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl geeignet erscheint.

§ 17

Wahl des Wahlvorstands in betriebsratslosen Betrieben

(1) Besteht in einem Betrieb, für den nach diesem Gesetz ein Betriebsrat zu bilden ist, kein Betriebsrat, wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein Wahlvorstand gewählt. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Zu dieser Betriebsversammlung können 3 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen des Betriebes oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(3) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens 3 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 18

Vorbereitung und Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens 3 Arbeitnehmern oder Ar-

beitnehmerinnen oder einer der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Ist zweifelhaft, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

(3) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Betriebes bekannt. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

§ 19

Wahlanfechtung

(1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

(2) Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands können beim Arbeitsgericht nur mit der Wahl angefochten werden, es sei denn, daß offensichtliche Umstände vorliegen, die die Ungültigkeit der Wahl begründen würden.

(3) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens 3 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen des Betriebes, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von 2 Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

(4) Gibt das Arbeitsgericht der Anfechtung statt oder erklärt es die Betriebsratswahl für nichtig, setzt es unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 20

Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrates behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts oder in der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Wahlen beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Vorbereitung der Wahl, Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 20 a

Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) Auf Betriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen finden die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellten wählen ihre Vertreter in gemeinsamer Wahl.
2. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.
3. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf 2 Wochen, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf 1 Woche verkürzt.

(2) In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist ein Wahlvorschlag von mindestens 2 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen zu unterzeichnen. Der Wahlvorstand besteht aus einer Person (Wahlleiter/Wahlleiterin).

(3) Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl des Betriebsrats binnen 48 Stunden durchzuführen.

ZWEITER ABSCHNITT

Amtszeit des Betriebsrats

§ 21

Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt 3 Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Konstituierung des neugewählten Betriebsrats oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 endet die Amtszeit mit der Konstituierung des neugewählten Betriebsrats.

(2) Entsteht durch die Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen ein neuer Betrieb, bilden die Mitglieder der bis dahin bestehenden Betriebsräte den Betriebsrat; dieser setzt unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein.

(3) Wird der Betrieb stillgelegt, so endet die Amtszeit des Betriebsrats zu dem Zeitpunkt, in dem betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben und Befugnisse nicht mehr wahrzunehmen sind; die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung.

§ 22

Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis sich der neugewählte Betriebsrat konstituiert hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn die Amtszeit des Betriebsrats endet, weil ein Tarifvertrag nach § 3a geschlossen worden ist.

§ 23

Verletzung gesetzlicher Pflichten

(1) Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

(4) Der Betriebsrat kann, wenn der Arbeitgeber gegen eine nach diesem Gesetz gegenüber einem Dritten bestehende Verpflichtung grob verstoßen hat, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

§ 24

Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft des Betriebsrats erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamts,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluß aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 3 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

(2) Bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit bleibt das Betriebsratsmitglied Vertreter der Gruppe, für die es gewählt ist. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 25

Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats oder der Betriebsobmann, die Betriebsobfrau, aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt auch bei zeitweiliger Verhinderung. Soweit ein Ersatzmitglied nach Satz 1 und 2 in den Betriebsrat nachgerückt ist, hat es alle Rechte und Pflichten eines Betriebsratsmitglieds.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung der §§ 10 und 15 nach der Höhe der erreichten Stimmenzahl.

DRITTER ABSCHNITT

Geschäftsführung des Betriebsrats

§ 26

Vorsitz

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und dessen Stellvertreter oder deren Stellvertreterin. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der oder die Vorsitzende und der Stellvertreter oder die Stellvertreterin nicht derselben Gruppe angehören.

(2) Der oder die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Falle der Verhinderung der Stellvertreter oder die Stellvertreterin vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der oder die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Falle der Verhinderung der Stellvertreter oder die Stellvertreterin berechtigt.

(3) Sind der oder die Vorsitzende und der Stellvertreter oder die Stellvertreterin verhindert, so bestimmt der Betriebsrat, wer ihn vertritt. Die getroffene Regelung ist dem Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 27

Betriebsausschuß

(1) Hat ein Betriebsrat 11 oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuß. Der Betriebsausschuß besteht aus dem oder der Vorsitzenden des Betriebsrats, dem Stellvertreter oder der Stellvertreterin und bei Betriebsräten mit

11 bis 15 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,

19 bis 23 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,

27 bis 35 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,

37 oder mehr Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern.

(2) Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Ist der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch 5 Mitglieder an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter für den Betriebsausschuß; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder angehört. § 15 findet Anwendung.

(3) Der Betriebsausschuß führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.

(4) Betriebsräte mit weniger als 11 Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

§ 27 a

Gleichstellungsausschuß

Hat ein Betriebsrat 11 und mehr Mitglieder, wird ein „Gleichstellungsausschuß" gebildet. Der Gleichstellungsausschuß muß im Betriebsausschuß mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.

§ 28

Bildung von Ausschüssen, Übertragung von Aufgaben

(1) Der Betriebsrat kann Ausschüsse aus seiner Mitte bilden.

(2) Ist ein Betriebsausschuß nach § 27 gebildet, so kann der Betriebsrat den weiteren Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Ausschüsse, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder sind an die Beschlüsse des Betriebsrats gebunden.

(4) Für die Zusammensetzung der Ausschüsse gilt § 27 Abs. 2 entsprechend. Dies gilt nicht, soweit dem Ausschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen. Ist eine Gruppe nur durch ein Mitglied im Betriebsrat vertreten, so können diesem die Aufgaben nach Satz 2 übertragen werden.

§ 29

Einberufung von Sitzungen

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgaben hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung innerhalb einer Woche einzuberufen. In dieser Sitzung sind die nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahlen durchzuführen. Der oder die Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der oder die Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er oder sie setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der oder die Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Das gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung, für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und nach Maßgabe des § 31 für eine im Betriebsrat vertretene Gewerkschaft. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem oder der Vorsitzenden mitteilen. Der oder die Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied, für ein verhindertes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung und für die verhinderte Schwerbehindertenvertretung deren Vertretung zu laden.

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

§ 30

Betriebsratssitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 31

Teilnahme der Gewerkschaften

(1) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats kann ein Beauftragter oder eine Beauftragte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen und Besprechungen des Betriebsrats beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung oder der Besprechung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Sitzungen der in den §§ 27, 27a, 28, 106 genannten Ausschüsse.

§ 32

Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (§§ 21ff. des Schwerbehindertengesetzes) hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse sowie an den Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber gemäß § 74 Abs. 1 beratend teilzunehmen.

§ 33

Beschlüsse des Betriebsrats

(1) Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Betriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlußfassung teil, so werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

§ 34

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung des Betriebsrats und seiner Ausschüsse ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. Satz 1 gilt bei Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber entsprechend mit der Maßgabe, daß mindestens das Ergebnis der Verhandlungen festzuhalten ist. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin eigenhändig einzutragen hat. Den Betriebsratsmitgliedern ist auf Verlangen eine Abschrift der Niederschrift auszuhändigen.

(2) Soweit weitere Personen an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

§ 35

Aussetzung von Beschlüssen

(1) Sieht die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung in einem Beschluß des Betriebsrats oder eines nach §§ 27, 27a, 28 gebildeten Ausschusses eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche zum Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist ggf. mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften eine Verständigung versucht werden kann.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluß nur unerheblich geändert wird.

§ 36

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

§ 37

Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer vertraglichen Tätigkeit zu befreien, soweit sie dies für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben als erforderlich ansehen dürfen. Eine Minderung des Nettoarbeitsentgelts und sonstiger Leistungen darf nicht eintreten.

(3) Die für die Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Führt die Versäumnis von Arbeitszeit dazu, daß das Betriebsratsmitglied seine restliche tägliche Arbeitszeit nicht mehr erbringen kann, gilt sie als erfüllt. Wird die Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren, wobei die tariflichen oder gesetzlichen Zuschläge zu zahlen sind. Ist die Gewährung der Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden, als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Hierbei ist auch ihre zum Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft gegebene Qualifikation zu berücksichtigen.

(5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 Satz 1 genannten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichwertig sind.

§ 38

Freistellungen

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 400 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
1 Betriebsratsmitglied,

401 bis 800 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
2 Betriebsratsmitglieder,

801 bis 1 200 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
3 Betriebsratsmitglieder,

1 201 bis 2 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
4 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 2 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist für je angefangene weitere 1 000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Anstelle von Vollfreistellungen können entsprechende Teilfreistellungen erfolgen. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können weitergehende Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

(2) Über die Freistellungen beschließt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Gruppen sind angemessen zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder an, so bestimmt jede Gruppe die auf sich entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Frauen sollen angemessen, ihrem Anteil an den Betriebsratsmitgliedern entsprechend, bei den Freistellungen berücksichtigt werden.

(3) Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat.

(4) Für die nach Absatz 1 und 2 freigestellten Betriebsratsmitglieder gilt § 37 Abs. 2 Satz 2, Absatz 3 entsprechend. Dasselbe gilt für § 37 Abs. 4 und 5 mit der Maßgabe, daß sich der Zeitraum für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts nach § 37 Abs. 4 und für die Weiterbeschäftigung nach § 37 Abs. 5 für Mitglieder des Betriebsrats, die drei aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, auf 2 Jahre erhöht.

(5) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder Unternehmens Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf 2 Jahre.

§ 38a

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) § 37 Abs. 2 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats geeignet sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt 4 Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht vorher Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf 6 Wochen. Absatz 1 Satz 2 bis 5 findet Anwendung.

§ 39

Sprechstunden

(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort der Sprechstunden legt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber fest. Der Betriebsrat hat seinen Beschluß dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, so kann er innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden des Betriebsrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen teilnehmen.

(3) Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, während der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts die Sprechstunden des Betriebsrats zu besuchen. Sie dürfen deswegen oder wegen sonstiger Inanspruchnahme des Betriebsrats nicht benachteiligt werden.

§ 40

Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) Die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 38a Abs. 1 entstehenden Kosten, einschließlich Teilnehmergebühren, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

§ 41

Umlageverbot

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.

VIERTER ABSCHNITT

Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung

§ 42

Zusammensetzung, Teil- und Abteilungsversammlung

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Betriebs; sie wird von dem oder der Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Kann wegen der Eigenart des Betriebs, insbesondere wenn Schichtarbeit geleistet wird, eine Versammlung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, sind Teilversammlungen durchzuführen.

(2) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erforderlich ist. Die Abteilungsversammlung wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst einem beteiligten Betriebsteil als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin angehört. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Versammlungen nach den Absätzen 1 und 2 sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann Personen, deren Teilnahme sachdienlich ist, zu den Versammlungen einladen.

§ 43

Regelmäßige Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Tätigkeitsbericht hat auch eine Übersicht über den jeweiligen Stand der Beschäftigungssituation sowie über getroffene bzw. geplante Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu enthalten. Jährlich zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen kann der Betriebsrat als Teil- oder Abteilungsversammlung gemäß § 42 Abs. 1 und 2 durchführen. Die eine Betriebsversammlung ersetzenden Teil- oder Abteilungsversammlungen sollen

für alle Teile der Belegschaft oder Abteilungen des Betriebs innerhalb von 2 Wochen stattfinden.

(2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen nach Absatz 1 unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Versammlung nach Absatz 1 Satz 1 über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten.

(3) Der Betriebsrat kann in jedem Kalendervierteljahr eine weitere Betriebsversammlung oder Teil- oder Abteilungsversammlung durchführen, wenn er dies aus besonderen Gründen für zweckmäßig halten darf. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter nimmt an diesen Versammlungen teil, soweit er dazu eingeladen wird.

(4) Der Betriebsrat ist auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Satz 1 gilt entsprechend für die Einberufung einer Teil- oder Abteilungsversammlung. Vom Zeitpunkt der Versammlung ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu verständigen.

(5) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muß der Betriebsrat vor Ablauf von 2 Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.

§ 44

Zeitpunkt und Verdienstausfall

(1) Die in § 17 Abs. 1 und § 43 Abs. 1 und 3 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Hält der Arbeitgeber wegen der Eigenart des Betriebs eine andere Regelung für zwingend erforderlich und kommt es mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Die Zeit der Teilnahme an den in Absatz 1 genannten Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wie Arbeitszeit zu vergüten. Fahrtkosten, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch die Teilnahme an den Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

§ 45

Themen der Betriebs-, Teil- und der Abteilungsversammlungen

Die Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, gleichberechtigungspolitischer und wirtschaftlicher Art behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betreffen; die Grundsätze des § 74 finden Anwendung. Die Versammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

§ 46

Beauftragte der Verbände

(1) An den Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber an Versammlungen teil, so kann er einen Beauftragten oder eine Beauftragte der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

(2) Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen sind den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

FÜNFTER ABSCHNITT

Gesamtbetriebsrat

§ 47

Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten.

(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht derselben Gruppe angehören. Ist der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch fünf Mitglieder an, so wählt jede Gruppe den auf sie entfallenden Gruppenvertreter; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder angehört. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

(3) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen; § 25 Abs. 1 gilt entsprechend. Für die Bestellung gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abweichend von Absatz 2 Satz 1 geregelt werden.

(5) Gehören nach Absatz 2 Satz 1 dem Gesamtbetriebsrat mehr als 40 Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abzuschließen, in der bestimmt wird, daß Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden.

(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.

(7) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, Angehörige seiner Gruppe in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat nur ein Mitglied in den Gesamtbetriebsrat, so hat es so viele Stimmen, wie in dem Betrieb Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Wählerliste eingetragen sind.

(8) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, Angehörige seiner Gruppe in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind für eine Gruppe mehrere Mitglieder des Betriebsrats entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Absatz 7 Satz 1 anteilig zu. Absatz 7 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 48

Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Unternehmens, der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat oder im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

§ 49

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Gesamtbetriebsrat oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Betriebsrat.

§ 50

Zuständigkeit

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Sind mehr als 75 v. H. der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Unternehmens im Gesamtbetriebsrat vertreten, so erstreckt sich dessen Zuständigkeit in den Fällen des Satzes 1 auf sämtliche Betriebe des Unternehmens.

(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

§ 51

Geschäftsführung

(1) §§ 26, 27 Abs. 3 und 4, §§ 27a, 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3, §§ 38, 40 und 41 gelten entsprechend. § 27 Abs. 1 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß der Gesamtbetriebsausschuß aus dem oder der Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, dem Stellvertreter oder der Stellvertreterin, und bei Gesamtbetriebsräten mit

9 bis 16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,

17 bis 24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,

25 bis 36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,

mehr als 36 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern

besteht.

(2) Haben die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Drittel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat, so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte ein Mitglied für den Vorsitz des Gesamtbetriebsrats vor. Der Gesamtbetriebsrat wählt aus den Vorgeschlagenen den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und den Stellvertreter oder die Stellvertreterin. Der Gesamtbetriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Gesamtbetriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Stimmenverhältnis bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Haben die nach § 47 Abs. 2 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat und gehören jeder Gruppe mindestens 5 Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter für den Gesamtbetriebsausschuß.

(3) Mitglieder des Gesamtbetriebsrats sind von ihrer vertraglichen Tätigkeit freizustellen, soweit sie dies für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufga-

ben als erforderlich ansehen dürfen. Über die Freistellung beschließt der Gesamtbetriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Freistellung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern ist nicht auf die Freistellungen in den entsendenden Betriebsräten anzurechnen. Der Gesamtbetriebsrat hat dem Arbeitgeber die Namen der Freizustellenden bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, so kann er innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach seiner Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(4) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, so hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Betriebs zu der Wahl des oder der Vorsitzenden und des oder der stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der oder die Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende gewählt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(6) Auf die Beschlußfassung des Gesamtbetriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats ist § 33 anzuwenden.

(7) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten entsprechend für den Gesamtbetriebsrat, soweit dieses Gesetz keine besonderen Vorschriften enthält.

§ 52

Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 24 des Schwerbehindertengesetzes) hat das Recht, an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen.

§ 53

Betriebsräteversammlung

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Mitglieder der Betriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Teilnahmerecht. Besteht nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung im Unternehmen, entsendet sie ein beauftragtes Mitglied in die Versammlung.

(2) In der Betriebsräteversammlung hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,
2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu erstatten.

(3) § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz, § 42 Abs. 3, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, §§ 45 und 46 gelten entsprechend.

SECHSTER ABSCHNITT

Konzernbetriebsrat

§ 54

Errichtung des Konzernbetriebsrats

(1) Bestehen in Konzernunternehmen eines Konzerns mehrere Gesamtbetriebsräte, so kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 v. H. der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.

(2) Findet auf das herrschende Unternehmen eines Konzerns dieses Gesetz keine Anwendung, beherrscht aber die Konzernleitung über eins oder mehrere Unternehmen, für die dieses Gesetz gilt, andere Konzernunternehmen, so gelten die der Konzernleitung am nächsten stehenden Unternehmen mit den auf diese Weise beherrschten anderen Konzernunternehmen als Konzern im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

(4) Erfüllt ein Konzern die Voraussetzungen des § 18 Abs. 2 Aktiengesetz, so gilt die danach bestehende einheitliche Leitung als herrschendes Unternehmen im Sinne der Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 55

Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht

(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht derselben Gruppe angehören. Haben die nach § 47 Abs. 2 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat und gehören jeder Gruppe mindestens 5 Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe den auf sie entfallenden Gruppenvertreter. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung. § 47 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder seiner Gruppe im

Gesamtbetriebsrat insgesamt Stimmen haben. Entsendet ein Gesamtbetriebsrat nur ein Mitglied in den Konzernbetriebsrat, so hat dieses Mitglied so viele Stimmen, wie die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, von dem es entsandt wurde, insgesamt im Gesamtbetriebsrat Stimmen haben.

(3) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats abweichend von Absatz 1 Satz 1 geregelt werden. § 47 Abs. 5 bis 8 gilt entsprechend.

§ 56

Ausschluß von Konzernbetriebsratsmitgliedern

Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Konzernunternehmen, der Arbeitgeber, der Konzernbetriebsrat oder die im Konzern vertretenen Gewerkschaften können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Konzernbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

§ 57

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Konzernbetriebsrat aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtbetriebsrat.

§ 58

Zuständigkeit

(1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet. § 50 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 59

Geschäftsführung

(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, §§ 26, 27 Abs. 3 und 4, §§ 27 a, 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3, §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 4 bis 6 entsprechend.

(2) Ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten, so hat der Gesamtbetriebsrat der Hauptverwaltung des Konzerns oder, soweit ein solcher Gesamtbetriebsrat nicht besteht, der Gesamtbetriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen größten Konzernunternehmens zu der Wahl des oder der Vorsitzenden und des oder der stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats einzuladen. Der oder die Vorsitzende des einladenden Gesamtbetriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernbetriebsrat aus seiner Mitte den oder die Vorsitzenden gewählt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

§ 59 a

Gesamtbetriebsräteversammlung

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Konzernbetriebsrat die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen.

(2) In der Gesamtbetriebsräteversammlung hat der Vorstand des herrschenden Unternehmens einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens, der Konzernbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(3) § 53 Abs. 3 gilt entsprechend.

DRITTER TEIL

Jugend- und Auszubildendenvertretung

ERSTER ABSCHNITT

Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 60

Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben, in denen in der Regel mindestens 5 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer Berufsausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. Dieses gilt auch, wenn ein Betriebsrat nicht besteht.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Auszubildenden wahr.

§ 61

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs sowie Auszubildende, die sich in einer Berufsausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Mitgliedern einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden.

§ 62

Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,

21 bis 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,

51 bis 200 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,

201 bis 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,

301 bis 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,

601 bis 1 000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,

mehr als 1 001 bis 1 500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,

mehr als 1 500 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 63

Wahlvorschriften

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer, unmittelbarer und gemeinsamer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt.

(2) Spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmt der Betriebsrat den Wahlvorstand und den Vorsitzenden oder die Vorsitzende. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 14 Abs. 4, Abs. 6, § 18 Abs. 1 Satz 1, §§ 19, 20 und 21 entsprechend.

(3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht rechtzeitig oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 und § 18 Abs. 1 Satz 2.

(4) Besteht kein Betriebsrat, so bestimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und den Vorsitzenden oder die Vorsitzende. Absatz 3 und § 17 gelten entsprechend.

§ 64

Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt 2 Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Konstituierung der neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist, in dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 65

Geschäftsführung

(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 22, 23 Abs. 1, § 24 Abs. 1, §§ 25, 26 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3, §§ 30, 31, 33, 34, 36, 37, 38a, 40 und 41 entsprechend.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der oder die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

§ 66

Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats

(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreter einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder der Auszubildenden, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, ggf. mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluß nur unerheblich geändert wird.

§ 67

Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter oder eine Vertreterin entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Auszubildende betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betreffen.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Auszubildende betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Auszubildende betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

§ 68

Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinzuzuziehen, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Auszubildende betreffen.

§ 69

Sprechstunden

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind nach Beratung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden kann der Betriebsratsvorsitzende oder die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.

§ 70

Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Abstimmung mit dem Betriebsrat Arbeits- und Ausbildungsplätze begehen.

§ 70a

Unmittelbare Wahrnehmung von Aufgaben

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Aufgaben unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber oder den sonstigen zuständigen Stellen wahr.

§ 71

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann in jedem Kalendervierteljahr nach Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Betriebsjugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, §§ 44 bis 46 und 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

§ 72

Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.

(2) In die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Absatz 2 geregelt werden.

(5) Gehören nach Absatz 2 der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mehr als 20 Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung abzuschließen, in der bestimmt wird, daß Jugend- und Auszubildendenvertretungen mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsenden. Satz 1 gilt entsprechend für die Abberufung der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung und die Bestellung von Ersatzmitgliedern.

(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.

(7) Jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildende in der Wählerliste eingetragen sind. Ist ein Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildende in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.

§ 73

Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

(1) Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.

(2) Für die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1 und 3, § 26 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3, §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 3, 4 und 6 und §§ 66 bis 68 entsprechend.

VIERTER TEIL

Mitbestimmung der Arbeitnehmer

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeines

§ 74

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfes zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat nach diesem Gesetz nicht. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede Werbung zugunsten politischer Parteien sowie sonstige Betätigungen, die dazu bestimmt sind, die Ziele politischer Parteien unmittelbar zu fördern, im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 75

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich dafür einzusetzen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder wegen ihres Familienstandes unterbleibt. Sie haben sich ferner dafür einzusetzen, daß Arbeitnehmer nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schützen und zu fördern.

§ 76

Einigungsstelle

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern oder Beisitzerinnen, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem oder einer unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen oder deren Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des oder der Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn oder sie das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer und Beisitzerinnen erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit unverzüglich aufzunehmen und das Verfahren durchzuführen. Dies gilt auch, wenn beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.

(4) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von dem oder der Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(5) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(6) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der oder die Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach billigem Ermessen; sie soll bei ihren Beschlüssen deren Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld des Betriebs oder Unternehmens berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von 2 Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(7) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(8) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(9) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

§ 77

Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen. Der Arbeitgeber hat die den Rechten und Befugnissen des Betriebsrats entsprechenden Handlungen vorzunehmen und Handlungen zu unterlassen, die gegen diese Rechte und Befugnisse verstoßen.

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 78

Schutzbestimmungen

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 oder § 3a gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 9) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 85) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) Maßnahmen, die Rechte oder Befugnisse des Betriebsrates oder der in Absatz 1 genannten Stellen beeinträchtigen können, sind unzulässig.

§ 78a

Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden oder eine Auszubildende, der oder die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder einer aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 gebildeten Vertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, hat er dies 3 Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem oder der Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Das gilt auch für Ersatzmitglieder, soweit sie nach § 25 Abs. 1 nachgerückt sind.

(2) Verlangt ein oder eine in Absatz 1 genannter Auszubildender oder eine Auszubildende vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, gilt zwischen ihm oder ihr und dem Arbeitgeber im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, dem Betriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat oder der aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 gebildeten Vertretung endet.

(4) Ist der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen, kann er spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, daß er von der Verpflichtung zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis entbunden wird, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Die Entbindung von der Übernahmepflicht wird mit Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wirksam. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.

§ 79

Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und nach § 25 nachgerückte Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und deren Geheimhaltungsbedürftigkeit der Arbeitgeber erläutert und glaubhaft gemacht hat, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat, einer aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 oder § 3a gebildeten Vertretung und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 85) sowie gegenüber den Vertretern von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Mitteilungen, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat.

(3) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2, § 3a gebildeten Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 9) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 85) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

§ 80

Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

2. darüber zu wachen, daß die Gesetze, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen, die für den Umweltschutz gelten, durchgeführt werden;

3. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;

4. Anregungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen entgegenzunehmen und, falls sie be-

rechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;

5. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen;

6. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

7. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten, durchzuführen, mit dieser zur Förderung der Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden zusammenzuarbeiten und deren Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;

8. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb zu fördern;

9. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu fördern;

10. die ständige Verbindung zwischen den in Heimarbeit Beschäftigten sowie den Fernarbeitnehmern und Fernarbeitnehmerinnen und den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Der Arbeitgeber hat Vorhaben vor deren Einführung mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei sind insbesondere die Auswirkungen der erwogenen Maßnahmen auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu erörtern.

(3) Dem Betriebsrat sind jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, ohne daß es eines ausdrücklichen Verlangens bedarf. Satz 1 gilt insbesondere für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter. Der Betriebsrat kann sich zur Durchführung seiner Aufgaben nach Satz 1 und 2 der vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen.

(4) Der Betriebsrat kann Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen und Auskunftspersonen gilt § 79 entsprechend.

(5) Bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 2, 3 und 4 entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

ZWEITER ABSCHNITT

Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin

§ 81

Unterrichtung des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin vor Abschluß des Arbeitsvertrages

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin vor Abschluß des Arbeitsvertrages zu unterrichten über

1. den Arbeits- und Aufgabenbereich,
2. die Stellung im Betrieb und den Umfang der damit verbundenen Verantwortlichkeit,
3. die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung,
4. Unfall- und Gesundheitsgefahren, die bei der vorgesehenen Tätigkeit entstehen könen.

(2) Über eine absehbare Entwicklung, aufgrund derer der vorgesehene Arbeitsplatz oder wesentliche Bestandteile der Arbeitsinhalte gefährdet erscheinen, ist der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin zu unterrichten.

§ 81 a

Unterrichtung des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin bei Aufnahme der Beschäftigung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin rechtzeitig, spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung, umfassend

1. in den Arbeits- und Verantwortungsbereich einzuweisen,
2. über die Art und Weise der Durchführung der Arbeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten,
3. zu unterrichten, wer ihm oder ihr gegenüber weisungsberechtigt ist und
4. über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen er oder sie bei der Arbeitsleistung ausgesetzt ist, sowie über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen und die von ihm oder ihr anzuwendenden und zu beachtenden Maßnahmen und Einrichtungen zu belehren.

(2) Die Unterrichtungen nach Absatz 1 sind soweit erforderlich oder auf Antrag des Betriebsrates zu wiederholen. Das gilt insbesondere, wenn Veränderungen vorgesehen oder eingetreten sind.

§ 82

Anhörungs- und Vorschlagsrecht

(1) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin hat das Recht, in Angelegenheiten, die ihn oder sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis betreffen, vom Arbeitgeber gehört zu werden. Der Arbeitgeber

hat auf Verlangen des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin mit ihm oder ihr die Beurteilung der Leistungen und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu erörtern.

(2) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin kann verlangen, daß die Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts erläutert wird.

(3) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin kann Vorschläge für die Gestaltung seines oder ihres Arbeitsbereichs, des Arbeitsablaufs und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes machen und sich zu Regelungen und Maßnahmen des Arbeitgebers hinsichtlich seines oder ihres Arbeitsbereiches äußern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, hierzu Stellung zu nehmen.

(4) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin kann in den Fällen der Absätze 1 bis 3 ein Mitglied des Betriebsrats oder einen Vertreter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzuziehen. Die hinzugezogenen Personen haben über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

§ 83

Einsicht in die Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, welche Aufzeichnungen über ihn oder sie bestehen.

(2) Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin hat das Recht, in die über ihn oder sie geführte Personalakte sowie alle sonstigen ihn oder sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Hierzu kann ein Mitglied des Betriebsrats oder ein Vertreter oder eine Vertreterin einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzugezogen werden. Diese haben über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

(3) Erklärungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann verlangen, daß unrichtige Teile der Personalakte entfernt werden.

§ 84

Beschwerderecht

(1) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann sich unmittelbar oder durch den Betriebsrat beim Arbeitgeber beschweren, wenn er oder sie sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und den Betriebsrat, soweit dieser beteiligt ist, über die Behandlung der Beschwerde unverzüglich zu bescheiden und, soweit die Beschwerde berechtigt ist, ihr abzuhelfen.

(2) Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ab, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit nicht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers besteht.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht benachteiligt werden.

§ 85

Ergänzende Vereinbarungen

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, daß in den Fällen des § 84 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

§ 86

wird aufgehoben.

DRITTER ABSCHNITT

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und des Einsatzes technischer Mittel

§ 87

Grundsätze der Mitbestimmung

(1) Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe dieses Gesetzes in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit, soweit nicht eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht.

(2) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, bedürfen Maßnahmen des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat die Regelung einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit herbeiführen, oder in einer solchen Angelegenheit eine Änderung erwirken, soll er dies dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; der Absatz 2 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 87a

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe dieses Gesetzes in folgenden Angelegenheiten mit:

1. Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe. Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von der Zahl der im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

2. Einführung, Anwendung und Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verändern und übermitteln.

3. Erhebung, Speicherung, Veränderung und Nutzung personenbeziehbarer Daten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

4. Einführung, Anwendung und Änderung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu überwachen.

5. Fragen der Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich deren Dauer, Beginn und Ende sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; ebenso bei allgemeinen Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit.

6. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit.

7. Auslagerung von betrieblichen Arbeitsplätzen als Heimarbeit oder als Fernarbeit in den persönlichen Bereich der die Arbeit Ausführenden.

8. Fragen der betrieblichen Lohngesstaltung einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Geldfaktoren, insbesondere bei Leistungslohn.

9. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte.

10. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens und dessen Ausgestaltung.

11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz und dem betrieblichen Umweltschutz dienen.

12. Fragen der Ordnung des Betriebes sowie von Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin zu überwachen, auch wenn sich die Maßnahme auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht. Dies gilt auch für Personalführungsrichtlinien.

13. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kein Einverständnis erzielt wird.

14. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von freiwilligen Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt.

15. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen.

§ 88

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarungen können weitere Angelegenheiten geregelt werden. Dies gilt insbesondere für

1. die Einführung von freiwilligen Sozialleistungen und die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;

2. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung.

§ 89

Arbeitsschutz

(1) Der Betriebsrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einzusetzen. Satz 1 gilt entsprechend für die Unterstützung der für den Umweltschutz zuständigen Stellen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Untersuchungen von Unfällen und Störfällen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung sowie den Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(4) Der Betriebsrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unverzüglich den Eintritt eines Stör- oder Katastrophenfalls sowie betriebliche Störungen, bei denen Gesundheitsgefahren oder Umweltbelastungen nicht offensichtlich auszuschließen sind, mitzuteilen. Schriftliche Meldungen oder Begründungen an die zuständigen Behörden sind dem Betriebsrat mit Durchschrift auszuhändigen.

VIERTER ABSCHNITT

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

§ 90

Unterrichtungs- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat

1. bei der Planung der in § 87 Nr. 1 bis 7 bezeichneten Angelegenheiten,

2. bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,

3. bei der Planung von technischen Anlagen

rechtzeitig und fortlaufend zu beteiligen. Er hat den Betriebsrat von Beginn der Planungsvorbereitung an umfassend zu beteiligen und zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die eingesetzten Planungs- und Gestaltungsmittel.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Anreicherung von Arbeitsinhalten, der Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Abbau von Kontrollen sowie die Abwendung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer achten.

§ 91

Beratende Ausschüsse

Der Betriebsrat kann nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beratende Ausschüsse aus der Mitte der von Maßnahmen nach § 90 unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bilden.

FÜNFTER ABSCHNITT

Personelle Angelegenheiten

ERSTER UNTERABSCHNITT

Allgemeine personelle Angelegenheiten

§ 92

Personalplanung, Personaldatenverarbeitung

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestimmt der Betriebsrat mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung ohne Rücksicht auf ihre Ausgestaltung. Personalplanung ist die Ermittlung und die Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals sowie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen nach § 75 Abs. 1. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Absatz 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. § 90 Abs. 1 Satz 2 und Absatz 2 finden Anwendung.

§ 93

Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes vollständig und in einer angemessenen Frist ausgeschrieben werden.

§ 94

Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge

Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen,

2. der Aufnahme von persönlichen Angaben in Arbeitsverträge, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen,

3. der Aufstellung und Anwendung von Beurteilungsgrundsätzen,

4. der Gestaltung von Richtlinien für die Auswahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für personelle Einzelmaßnahmen.

§ 95

wird gestrichen.

ZWEITER UNTERABSCHNITT

Berufsbildung

§ 96

Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern, einschließlich aller Maßnahmen, die geeignet sind, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern (Berufsbildung). Sie haben mit den insoweit zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen nach Absatz 1 ermöglicht wird. Die Maßnahmen sollen insbesondere dazu dienen, Chancengleichheit für Frauen, Teilzeitbeschäftigte, ältere und ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern.

§ 97

Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Planung der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einrichtung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

§ 98

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung einschließlich der Auswahl der Teilnehmer mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Kommt in den Fällen des Absatzes 1 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

DRITTER UNTERABSCHNITT

Personelle Einzelmaßnahmen

§ 99

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat bestimmt unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt, bei jeder personellen Maßnahme mit, das heißt, bei Einstellung, einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung. Bei Umsetzungen besteht ein Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

(2) Der Betriebsrat bestimmt mit bei Bestellung und Abberufung des oder der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von betrieblichen Beauftragten für den Umweltschutz und für die Gleichstellung von Frau und Mann. Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Maßnahme nach den Absätzen 1 und 2 zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag, zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Person der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu erteilen.

(4) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Der Arbeitsbereich wird durch den Inhalt der geschuldeten Arbeit sowie die Einordnung in den Betrieb in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht bestimmt. Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig in einem bestimmten Arbeitsbereich beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsbereiches nicht als Versetzung.

(5) Soll eine Versetzung in einen anderen Betrieb erfolgen, hat der Betriebsrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs mitzubestimmen.

(6) Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Arbeitsbereichs, sofern sie sich auf mehr als 3 Arbeitstage erstreckt.

(7) Der Betriebsrat hat seine Entscheidung dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Entscheidung nicht innerhalb der Frist mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

(8) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

§ 100

Vorläufige Umsetzungen

(1) Umsetzungen nach § 99 Abs. 6, die aus dringenden betrieblichen Gründen vorgenommen werden müssen, kann der Arbeitgeber vorläufig durchführen, auch bevor die Zustimmung des Betriebsrats erteilt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die vorläufige Umsetzung dringend erforderlich ist, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige Umsetzung nur aufrechterhalten, wenn er unverzüglich bei der Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die vorläufige Umsetzung aus betrieblichen Gründen dringend erforderlich ist.

(3) Lehnt die Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt sie fest, daß die vorläufige Umsetzung nicht dringend erforderlich ist, endet die Maßnahme mit Zugang des Spruchs der Einigungsstelle.

§ 101

Zwangsgeld

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 und 2 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige Umsetzung entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 aufrecht, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben, bei Eingruppierungen oder Umgruppierung das Verfahren nach § 99 neu einzuleiten. Handelt der Arbeitgeber der Entscheidung des Arbeitsgerichtes zuwider, ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Befolgung der Entscheidung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

§ 102

Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die beabsichtigte Kündigung schriftlich mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen. Widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung, hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche, widerspricht er einer außerordentlichen Kündigung, hat er dies innerhalb von 3 Tagen schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin hören. Er hat ihn oder sie von seinem Widerspruch durch eine Abschrift zu unterrichten.

(3) Will der Arbeitgeber trotz des Widerspruchs des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis auflösen, muß er beim Arbeitsgericht die Auflösungsklage erheben. Er hat dies dem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer oder der betroffenen Arbeitnehmerin innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist hat er beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

(4) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang zu dem Angebot des Arbeitgebers zu erklären, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Angebot unter dem Vorbehalt an, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungsklage).

(5) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz und nach § 8 Abs. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes bleiben unberührt.

§ 103

Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, des Wirtschaftsausschusses, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder, soweit sie nach § 25 Abs. 1 nachgerückt sind.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht

sind der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin beteiligt.

§ 104

Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

(1) Hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden ernstlich gestört, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen Entscheidung zuwider nicht durch, ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei.

(2) Absatz 1 findet auch auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Anwendung.

§ 105

Leitende Angestellte

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines oder einer in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

SECHSTER ABSCHNITT

Wirtschaftliche Angelegenheit

ERSTER UNTERABSCHNITT

Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 106

Wirtschaftsausschuß

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 ständig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist ein Wirtschaftsausschuß zu bilden. Der Wirtschaftsausschuß hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions-, Absatz- und Auftragslage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
5. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen oder Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb;
6. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder Unternehmen oder Teilung des Betriebs oder Unternehmens;
7. Übergang des Betriebs oder Unternehmens oder von wesentlichen Betriebsteilen auf einen neuen Inhaber;
8. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen;
9. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren;
10. Rationalisierungsvorhaben.

§ 107

Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

(1) Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens 3 und höchstens 7 Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses können auch die in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bestimmt werden.

(2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung sind die Sätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden. § 38a Abs. 1 findet entsprechende Anwendung.

(3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuß des Betriebsrats zu übertragen. Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses darf die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nicht überschreiten. Der Betriebsrat kann jedoch weitere Arbeitnehmer einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten bis zur selben Zahl, wie der Ausschuß Mitglieder hat, in den Ausschuß berufen; für die Beschlußfassung gilt Satz 1. Für die Verschwiegenheitspflicht der in Satz 3 bezeichneten weiteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gilt § 79 entsprechend. Für die Abänderung und den Widerruf der Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforder-

lich, wie für die Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3. Ist in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so beschließt dieser über die anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses; die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend.

§ 108

Sitzungen

(1) Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich einmal zusammentreten.

(2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 3 entsprechend.

(3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

(4) Der Wirtschaftsausschuß hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(5) Der Jahresabschluß einschließlich des Berichtes des Wirtschaftsprüfers oder der Wirtschaftsprüferin ist dem Wirtschaftsausschuß unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.

(6) Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

§ 109

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinne des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 80 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gilt Satz 1 entsprechend.

§ 110

Unterrichtung der Arbeitnehmer

(1) In Unternehmen mit in der Regel 500 ständig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hat der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

(2) In Unternehmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß die Unterrichtung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mündlich erfolgen kann.

§ 110a

Wirtschaftsausschuß für den Konzern

Sofern ein Konzernbetriebsrat nach § 54 errichtet ist, ist auch ein Wirtschaftsausschuß für den Konzern zu bilden. Die §§ 106 bis 110 gelten entsprechend.

ZWEITER UNTERABSCHNITT

Betriebsänderungen

§ 111

Betriebsänderungen

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die künftigen Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere

1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen oder Auslagerung von Arbeitsplätzen aus dem Betrieb;
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder Unternehmen oder Teilung des Betriebs oder Unternehmens;
4. Übergang des Betriebs oder Betriebsteils auf einen neuen Inhaber;
5. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen;
6. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren;
7. Rationalisierungsvorhaben;
8. Entlassungen, die nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes dem Arbeitsamt anzuzeigen sind.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung, wenn die Besorgnis begründet erscheint, daß die Nachteile für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erst zu einem späteren Zeitpunkt eintreten werden. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die schritt- oder versuchsweise durchgeführt werden.

§ 112

Interessenausgleich über die Betriebsänderung

(1) Vor Abschluß der Planung für eine Betriebsänderung nach § 111 hat der Unternehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit dem Betriebsrat über den Ausgleich der gegenseitigen Interessen (Interessenausgleich) zu verhandeln. Der Interessenausgleich ist schriftlich niederzulegen; er ist von beiden Seiten zu unterzeichnen.

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des oder der Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und von dem oder der Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, so ersetzt die Einigungsstelle die Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat insoweit, als er Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen vorsieht. § 77 Abs. 6 findet Anwendung.

(5) Auf Antrag einer Seite soll in den Fällen des § 111 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und 8 an die Stelle der Einigungsstelle der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes, für Unternehmen, deren Betriebe nicht nur im Bezirk eines Arbeitsamts liegen, der Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes treten. § 191 Abs. 2 Satz 1 AFG findet Anwendung.

(6) Der Interessenausgleich hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, soweit er Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder Rechte und Befugnisse des Betriebsrats regelt; § 77 Abs. 3 ist nicht anzuwenden. § 77 Abs. 1 Satz 3 gilt auch für Bestimmungen des Interessenausgleichs, die nicht die Wirkung einer Betriebsvereinbarung haben; von solchen Bestimmungen kann der Unternehmer nur abweichen, wenn er nachweist, daß nicht vorhersehbare Umstände, die nach der Vereinbarung des Interessenausgleichs eingetreten sind, die Abweichung zwingend erforderlich machen.

§ 112a

wird gestrichen.

§ 113

Unzulässige Abweichungen vom Interessenausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von dem Interessenausgleich ab, ohne daß die Voraussetzungen des § 112 Abs. 6 Satz 2 vorliegen, so kann er sich bei Entlassungen, die infolge dieser Abweichung stattfinden sollen, nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

(2) Der Absatz 1 gilt entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entlassen werden oder andere Nachteile erleiden.

§ 113a

Sozialplan

Der Unternehmer hat mit dem Betriebsrat über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch die geplante Betriebsänderung entstehen können, zu verhandeln. § 112 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 bis 4, Abs. 6 Satz 1 gelten entsprechend.

FÜNFTER TEIL

Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten

ERSTER ABSCHNITT

Seeschiffahrt

§ 114

Grundsätze

(1) Auf Seeschiffahrtsunternehmen und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt.

(2) Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist ein Unternehmen, das Handelsschiffahrt betreibt und seinen Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat. Dieses Gesetz findet auch Anwendung auf alle Schiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Ein Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Abschnitts betreibt auch, wer als Korrespondentenreeder, Vertragsreeder, Ausrüster oder aufgrund eines ähnlichen Rechtsverhältnisses Schiffe zum Erwerb durch die Seeschiffahrt verwendet, wenn er Arbeitgeber des Kapitäns und der Besatzungsmitglieder ist oder überwiegend die Befugnisse des Arbeitgebers ausübt.

(3) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmens einschließlich der in Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Schiffe.

(4) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs des Seeschiffahrtsunternehmens.

(5) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur für die Landbetriebe von Seeschiffahrtsunternehmen gebildet.

(6) Besatzungsmitglieder sind die in § 3 des Seemannsgesetzes genannten Personen. Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 dieses Gesetzes sind nur die Kapitäne. Die Zuordnung der Besatzungsmitglieder zu den Gruppen der Arbeiter und Angestellten bestimmt sich, abweichend von den §§ 4 bis 6 des Seemannsgesetzes, nach § 6 dieses Gesetzes.

§ 115

Bordvertretung

(1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens 5 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen mindestens einer wählbar sein muß, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffes.

2. Wählbar sind alle Besatzungsmitglieder, die 6 Monate Besatzungsmitglied eines Schiffes waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel

   5 bis 10 Besatzungsmitgliedern aus 1 Person (Bordobmann/Bordobfrau),

   11 bis 30 Besatzungsmitgliedern aus 3 Mitgliedern,

   über 30 Besatzungsmitgliedern aus 5 Mitgliedern.

4. § 13 Abs. 1 und 3 finden keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter den in § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.

5. Die Besatzungsmitglieder können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.

6. § 20a Abs. 1 findet Anwendung auf Schiffen mit 5 bis 10 Besatzungsmitgliedern.

7. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf 2 Wochen, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.

8. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorsstand oder besteht keine Bordvertretung, findet § 17 Abs. 1 und 2 entsprechend Anwendung. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän auf Antrag von 3 Wahlberechtigten den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.

9. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Unterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

(3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden die §§ 21 bis 25 mit der Maßgabe Anwendung, daß

1. die Amtszeit ein Jahr beträgt,

2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, daß es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nummer 1 wieder antritt.

(4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 26 bis 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 39 bis 41 entsprechend. § 40 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.

(5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechend Anwendung. Der Kapitän hat der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.

(6) Die §§ 47 bis 59 über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.

(7) Die §§ 74 bis 105 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden für die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt.

2. Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist.

3. Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist.

4. In Angelegenheiten, die die Sicherheit des Schiffes berühren, kann der Kapitän, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung nicht erzielt worden ist, vorläufige Regelungen treffen. Der Bordvertretung und den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekanntzugeben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schiffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.

5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffahrtsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffahrtsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.

6. Die Bordvertretung hat das Recht, Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu nehmen. In den Fällen, in denen der Kapitän eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, erhält dieser eine Abschrift. In allen Angelegenheiten, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegen, kann die Bordvertretung Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben; sie erhält davon eine Abschrift.

7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.

§ 116

Seebetriebsrat

(1) In Seebetrieben mit zwei oder mehr Schiffen oder in der Regel mehr als 50 Besatzungsmitgliedern werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) In Seebetrieben, in denen kein Seebetriebsrat gewählt wird, nimmt die Bordvertretung die Aufgaben des Seebetriebsrats wahr. Die Bordvertretung kann diese Rechte generell oder in Einzelangelegenheiten auf den Betriebsrat des Landbetriebs des Schiffahrtsunternehmens übertragen. Diese Übertragung ist jederzeit widerrufbar.

(3) 1. Der Betriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel

5 bis 200 Besatzungsmitgliedern aus 1 Person,

201 bis 400 Besatzungsmitgliedern aus 3 Mitgliedern,

401 bis 800 Besatzungsmitgliedern aus 5 Mitgliedern,

801 bis 1 000 Besatzungsmitgliedern aus 7 Mitgliedern,

über 1 200 Besatzungsmitgliedern aus 9 Mitgliedern.

2. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Fall des § 14 Abs. 4 von mindestens 3 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern, im Fall des § 14 Abs. 5 von mindestens 3 wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet ist. § 20a findet keine Anwendung.

3. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.

4. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Schiffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer bestellt werden. § 17 Abs. 1 und 2 findet keine Anwendung.

5. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 3 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig an den Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von 3 Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unver-

züglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

6. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung nach Absatz 4 Nr. 2 nicht berührt.

(4) Die §§ 26 bis 41 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er abweichend von § 33 Abs. 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluß fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.

2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, daß sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.

4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden, sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Abs. 5 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

6. Liegt ein Schiff in einem europäischen Hafen, kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.

7. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen, abweichend von den Nummern 6 und 7, auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

(5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetriebsrat keine Anwendung.

(6) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 47 bis 59 a dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.

(7) Die §§ 74 bis 113 a über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten,

   a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe des Seebetriebs betreffen,

   b) die nach § 115 Abs. 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder

   c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 115 Abs. 7 Nr. 1 gegeben ist.

2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Schiffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.

ZWEITER ABSCHNITT

Luftfahrt

§ 117

Geltung für die Luftfahrt

Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Luftfahrtunternehmen ist jeweils für den Land- und Flugbetrieb ein Betriebsrat zu wählen. Für die Zusammenarbeit dieser Betriebsräte können tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

DRITTER ABSCHNITT

Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

§ 118

Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politische, koalitionspolitische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Bestimmungen oder

2. Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,

verwirklichen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes mit folgenden Einschränkungen Anwendung: Betreffen Maßnahmen nach den §§ 99 und 102 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Dienststellung und Dienstvertrag auf die in den Nummern 1 und 2 bezeichneten Zielsetzungen wesentlichen Einfluß nehmen (Tendenzträger und Tendenzträgerinnen) und sind für sie tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend, hat der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen. Hat der Betriebsrat gegen die beabsichtigte Maßnahme Bedenken, hat er diese innerhalb einer Woche, bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen, dem Arbeitgeber schriftlich darzulegen. Eine ohne Beachtung des vorgeschriebenen Verfahrens durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. Sind tendenzbedingte Gründe für eine Maßnahme nach § 87 a ausschlaggebend, finden dessen Nummer 5 erster Halbsatz und die Nummer 6 keine Anwendung.

(2) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, karitative, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Bestimmungen verwirklichen, finden die §§ 106 bis 110 keine Anwendung.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

SECHSTER TEIL

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 119

Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr wird bestraft, wer vorsätzlich, mit Geldstrafe wird bestraft, wer fahrlässig

1. die Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3, 3a gebildeten Vertretung oder die Bestellung des Wirtschaftsausschusses behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt,

2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3, 3a gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 9 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle oder der in § 85 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört,

3. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3, 3a gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 9 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3, 3a gebildeten Vertretung, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaften verfolgt.

§ 120

Verletzung von Geheimnissen

(1) Wer unter Verstoß gegen § 84 als

1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stelle,

2. Vertreter oder Vertreterinnen einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung,

3. Sachverständiger oder Sachverständige, der vom Betriebsrat hinzugezogen oder von der Einigungsstelle angehört worden ist oder

4. Auskunftsperson, die vom Betriebsrat hinzugezogen worden ist,

ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne von § 79 offenbart, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt geheimhaltungsbedürftige persönliche oder sachliche Verhältnisse eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin offenbart, die ihm in einer Stellung nach Absatz 1 bekanntgeworden sind.

(3) Handelt der Täter oder die Täterin gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder eine andere Person zu bereichern oder eine andere Person zu schädigen, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder Geldstrafe.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter oder die Täterin das Geheimnis oder die in Absatz 2 bezeichneten Verhältnisse nach dem Tod des oder der Betroffenen unbefugt offenbart.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des oder der Verletzten verfolgt. Stirbt der oder die Verletzte, geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches, wenn das Geheimnis oder die in Absatz 2 bezeichneten Verhältnisse zum persönlichen Lebensbereich des oder der Verletzten gehören, auf die Angehörigen über; anderenfalls geht es auf die Erben über. Handelt der Täter oder die Täterin nach dem Tod des oder der Betroffenen, gilt Satz 2 sinngemäß.

§ 121

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer die in §§ 81, 81 a, 90 Abs. 1, § 92 Abs. 2, § 99 Abs. 3, § 100 Abs. 2 Satz 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, §§ 110 und 111 bezeichneten Aufklärungs- und Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes.

SIEBENTER TEIL

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 125

Erstmalig Wahlen nach diesem Gesetz

(1) Die erstmaligen Betriebsratswahlen nach § 13 Abs. 1 und die erstmaligen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 64 Abs. 1 Satz 1 finden im Jahre . . . statt.

(2) Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Neuwahl nach Absatz 1 im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach diesem Gesetz.

§ 126

Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen, zur Regelung der in den §§ 7 bis 20 a, 60 bis 63, 115 und 116 bezeichneten Wahlen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Vertreterzahl entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie;
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
5. die Stimmabgabe;
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 127

Verweisungen

Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

§ 128

entfällt.

§ 129

Außerkrafttreten von Vorschriften

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juli 1986 (BGBl. I S. 1110), mit Ausnahme seines § 129 außer Kraft.

(2) Soweit in den nicht aufgehobenen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 auf Vorschriften verwiesen wird, die nach Absatz 1 aufgehoben sind, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 130

Öffentlicher Dienst

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

§ 131

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgestzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 132

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 28. September 1988

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

Zu § 1

Es wird klargestellt, daß der Betriebsrat zur gemeinsamen Vertretung der Interessen aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebes gewählt ist. Eine ständige Beschäftigung der wählbaren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist nicht notwendig.

Zu § 2

In dieser Bestimmung werden, ohne grundsätzliche Änderung der Konzeption der Betriebsverfassung, notwendige Klarstellungen vorgenommen. Nach wie vor sollen Betriebsrat und Arbeitgeber unter Wahrung der grundsätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Positionen zusammenarbeiten; bei unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten soll auch weiterhin die Möglichkeit einer Schlichtung durch die Einigungsstelle gegeben sein.

Zu Absatz 1

Eine wirksame Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb durch den Betriebsrat ist ohne eine umfassende gewerkschaftliche Unterstützung nicht möglich.

Zu Absatz 2

Eine redaktionelle Überarbeitung des alten Absatzes 1.

Das im geltenden Gesetz enthaltene Wort „vertrauensvoll" war geeignet, den Eindruck zu erwecken, daß die im Betrieb bestehenden und auszutragenden Konflikte wesentlich durch bloße harmonische Verhaltensweisen gelöst werden konnten. Deswegen sind jetzt die Worte „sachlich" und „offen" zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes gewählt worden. Durch Satz 2 wird darauf hingewiesen, daß das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld des Betriebes oder Unternehmens bei den Beschlüssen nicht außer acht gelassen werden darf.

Zu den Absätzen 3 und 4

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 3

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 3a

Es wird klargestellt, daß das Betriebsverfassungsrecht durch Tarifnormen zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weiterentwickelt werden kann. Es werden praxisbezogene tarifliche Regelungen dort ermöglicht, wo das Gesetz branchen- und betriebsspezifische Bestimmungen nicht vorsehen kann.

Zu § 4

Zu Absatz 1

Vielfach werden Unternehmensspaltungen oder sonstige Unternehmensänderungen lediglich aus betriebswirtschaftlichen oder steuerlichen Gründen vorgenommen, wobei der bisherige Betriebs- bzw. Unternehmenszweck weiterverfolgt wird und dann die einheitliche arbeitsorganisatorische und arbeitstechnische Leitung weiterbesteht. Die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen solcher Gesamtbereiche können am wirksamsten durch einen einheitlichen Betriebsrat wahrgenommen werden, der durch alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Gemeinschaftsbetriebes gewählt wird.

Zu den Absätzen 2 und 3

In dem Gesetzesvorschlag werden die Begriffe „Betriebsteil" und „Nebenbetrieb", wie sie schon im geltenden Gesetz verwendet werden, beibehalten. Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß zwar Betriebsteile als selbständige Betriebe gelten oder Nebenbetriebe die Voraussetzungen zur Bildung eines Betriebsrats erfüllen, eine Betriebsvertretung gleichwohl nicht besteht. In diesen Fällen soll der Betriebsteil bzw. der Nebenbetrieb dem Hauptbetrieb zugeordnet werden. Etwas anderes soll nur gelten, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebsteils bzw. des Nebenbetriebs die Zuordnung zu einem anderen Betrieb des Unternehmens beschließen.

Zu § 5

Zu Absatz 1

Die Einfügung der Worte „des Betriebs" und des Begriffs „Ausbildung" anstelle „Berufsausbildung" ist lediglich klarstellender Art. Darüber hinaus wird festgelegt, daß auch derjenige Arbeitnehmer oder diejenige Arbeitnehmerin des Betriebs ist, der oder die in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte für den Betrieb ausgebildet wird. Mit dem Einsatz neuer Technologien besteht die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu dezentralisieren. Es wird ausdrücklich

festgelegt, daß diejenigen Personen als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin gelten, die zwar für den Betrieb Arbeit leisten, aber lediglich durch elektronische Mittel mit ihm verbunden sind. Für diese Beschäftigten wird der Begriff „Fernarbeitnehmer oder Fernarbeitnehmerin" verwendet.

Zu Absatz 2

Die Begriffsabgrenzung des oder der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 des geltenden Gesetzes hat zu zahlreichen Streitigkeiten im arbeitsgerichtlichen Verfahren geführt. Jetzt wird eindeutig bestimmt, daß alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Schutzbereich der Betriebsverfassung einzubeziehen sind. Nur solche Beschäftigte, die umfassende Unternehmer/Arbeitgeberfunktionen ausüben, sollen aus der Betriebsverfassung ausgeschlossen sein. Das führt dazu, daß der Betriebsrat alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertreten und gegenüber dem Arbeitgeber einheitlich handelnd auftreten kann.

Zu § 6

Die in dieser Bestimmung enthaltenen Regelungen bleiben im wesentlichen unverändert. Klargestellt wird lediglich, daß auch die zu ihrer Ausbildung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind.

Zu § 7

Auch bei der Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. dazu die §§ 60ff.) ist nach wie vor der Betriebsrat die Betriebsvertretung für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, somit auch der jugendlichen Beschäftigten. Deshalb wird diesem Personenkreis durch die Gewährung des aktiven Wahlrechts bei der Betriebsratswahl die Möglichkeit gegeben, den Betriebsrat mitzulegitimieren und auf seine Zusammensetzung Einfluß zu nehmen. Deshalb wird im Folgenden nur noch von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gesprochen, ohne, wie das im geltenden Betriebsverfassungsrecht an verschiedenen Stellen geschieht, die Wahlberechtigung ausdrücklich zu erwähnen.

Zu § 8

Zu Absatz 1

Nach dem geltenden Recht werden auf die für das passive Wahlrecht notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit auch Zeiten angerechnet, die der betreffende Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns verbracht hat. Das geltende Recht stellt dabei auf den Unterordnungskonzern (§ 18 Abs. 1 Aktiengesetz) ab. Diese Begrenzung ist nicht gerechtfertigt. Es muß ausreichen, wenn solche Zeiten auch in einem Gleichordnungskonzern (§ 18 Abs. 2 Aktiengesetz) verbracht worden sind.

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 9

Vor allem in Großbetrieben steht es einer wirksamen Betriebsratsarbeit entgegen, daß das geltende Gesetz im Verhältnis zur Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebs nur eine geringe Zahl von Betriebsratsmitgliedern vorsieht. Es ist daher notwendig, vor allem in größeren Betrieben die Zahl der Betriebsratsmitglieder zu erhöhen.

Zu § 10

Zur Vertretung der Gruppen der Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellten im Betriebsrat soll ausschließlich auf das zahlenmäßige Verhältnis der jeweiligen Gruppe zur Gesamtbelegschaft abgestellt werden. Deswegen entfällt die in § 10 Abs. 2 geltendes Gesetz enthaltene Regelung, nach der die Minderheitsgruppe in Verstärkung des Gruppenrechts nach § 10 Abs. 1 eine Mindestzahl von Gruppenvertretern enthält. Auch die Bestimmung des § 10 Abs. 3 entfällt. Es soll allerdings die Möglichkeit des § 12 Abs. 1 geltendes Gesetz erhalten bleiben, nach der die Verteilung der Betriebsratssitze abweichend geregelt werden kann. Ein solcher Beschluß ist in beiden Gruppen mit der Mehrheit der Abstimmenden herbeizuführen.

Zu §§ 11 bis 13

Keine Änderung des geltenden Rechts.

Zu § 14

Zu Absatz 1

Keine Änderungen gegenüber dem geltenden Recht.

Zu den Absätzen 2 und 3

Betriebsratsmitglieder sollen vorrangig in gemeinsamer Wahl gewählt werden. Gruppenwahlen sollen nur dann stattfinden, wenn die Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung getrennte Wahlgänge beschließen. Nach den geltenden Bestimmungen findet die Wahl in umgekehrter Reihenfolge statt.

Zu den Absätzen 4 und 5

Das Bundesverfassungsgericht hat zu den inhaltlich gleichlautenden Wahlvorschriften des § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 Bundespersonalvertretungsgesetz durch Beschluß vom 16. Oktober 1984 entschieden, daß die vorgesehene Unterzeichnung von Wahlvorschlägen grundsätzlich durch ein Zehntel der Beschäftigten bzw. der Gruppenangehörigen eine zu hohe Zugangsschranke darstellt. Die Reduzierung des Unterschriftenquorums von einem Zehntel auf ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer bzw. der Gruppenangehörigen wird als ausreichend angesehen. Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts widerspricht es nicht, daß in jedem Fall, wie schon nach dem geltenden Recht, die Unterzeichnung durch 100 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. 100 Gruppenangehörige ausreichen soll. Diese Regelung wird deshalb beibehalten.

Zu Absatz 6

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 15

Zu den Absätzen 1 und 2

Lediglich redaktionelle Änderungen.

Durch den Hinweis auf die Wahlordnung soll sichergestellt werden, daß Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft in den Betriebsräten vertreten sind. Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Begründung.

Zu § 16

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 17

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 18

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 19

Zu Absatz 1

Keine Änderungen.

Zu Absatz 2

Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstandes sollen nur dann gerichtlich angefochten werden können, wenn dies im Zusammenhang mit der Anfechtung der Betriebsratswahl geschieht. Eine Ausnahme ist nur gerechtfertigt, wenn solche Gründe vorliegen, die zu einer Ungültigkeit der Betriebsratswahl führen können.

Zu Absatz 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 4

Wenn die Betriebsratswahl erfolgreich angefochten wird oder für nichtig erklärt wird, führt das zu einem betriebsratslosen Betrieb. Die vorgesehene Regelung will die dadurch für die Arbeitnehmer eintretenden Nachteile möglichst gering halten. Das Arbeitsgericht soll berechtigt und verpflichtet sein, ebenso wie bei einer Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten einen Wahlvorstand für die Neuwahl einzusetzen. Dieser Wahlvorstand soll berechtigt sein, bis zur Neuwahl einer Betriebsvertretung die Amtsgeschäfte eines Betriebsrates wahrzunehmen.

Zu § 20

Die hier vorgesehenen Änderungen sollen den Wahlschutz verstärken und dazu beitragen, daß für die Arbeitnehmer keine Nachteile im Zusammenhang mit der Einleitung und der Durchführung einer Betriebsratswahl entstehen.

Zu § 20a

Vor allem in Kleinbetrieben führt die Kompliziertheit der Wahlvorschriften dazu, daß kein Betriebsrat gewählt wird, obwohl die Voraussetzungen vorliegen. Diesen Schwierigkeiten will das hier vorgesehene vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe abhelfen. Die Formalien werden erheblich eingeschränkt, und die sonst geltenden Fristen werden wesentlich verkürzt bzw. entfallen ganz. Die Vorschriften sind in Anlehnung an die Wahlen zur Bordvertretung gestaltet worden.

Zu § 21

Zu Absatz 1

Die hier vorgesehene Änderung, daß die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats nicht bereits mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beginnt, sondern erst mit seiner Konstituierung, dient der Klarstellung und trägt im übrigen der Rechtsprechung des Bundesar-

beitsgerichts (Beschluß vom 23. August 1984, Arbeit und Recht 1985, S. 163) Rechnung.

Zu Absatz 2

Es wird festgelegt, daß die Mitglieder der Betriebsräte in den Betrieben, die bis zu dem Zusammenschluß bestanden haben, nunmehr den Betriebsrat für den neu entstandenen Betrieb bilden. Ein solches Restmandat soll auch Anwendung finden, wenn nicht Betriebe, sondern Betriebsteile zu einem neuen Betrieb zusammengefaßt werden. Das Restmandat eines solchen Betriebsrates endet mit der Konstituierung des neu gewählten Betriebsrats.

Zu Absatz 3

Der Notwendigkeit des Weiterbestehens der betrieblichen Interessenvertretung über den Zeitpunkt einer Betriebsstillegung hinaus, aber auch bei sonstigen betrieblichen Veränderungen, die an sich dazu führen, daß die Voraussetzungen für das Bestehen eines Betriebsrats entfallen, soll Rechnung getragen werden. Damit wird zugleich der vom Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 6 zu § 59 KO) geschaffene und überwiegend auch in der Fachliteratur anerkannte Grundsatz in das Gesetz eingeführt, daß der Betriebsrat bei einer Betriebsstillegung ein sogenanntes Restmandat ausüben kann.

Zu § 22

Lediglich eine redaktionelle Anpassung im Hinblick auf § 3 a.

Zu § 23

Zu Absatz 1

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu Absatz 2

Keine Änderungen.

Zu Absatz 3

Es hat sich als notwendig erwiesen, die Rechtslage bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz systematisch eindeutiger zu regeln. Absatz 3 gilt daher nur für Gewerkschaften. Die Festsetzung eines höchstzulässigen Ordnungs- und Zwangsgeldbetrags entfällt, weil auf die Vorschriften der ZPO verwiesen wird.

Zu Absatz 4

Es wird klargestellt, daß die Anwendung dieser Bestimmungen auf den Fall der Prozeßstandschaft (Geltendmachung fremder Rechte im eigenen Namen) seitens des Betriebs beschränkt wird. Die Rechte des Betriebsrates bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine dem Betriebsrat gegenüber bestehende Verpflichtung aus diesem oder einem anderen Gesetz bleiben von dieser Vorschrift unberührt.

Zu § 24

Keine Änderung.

Zu § 25

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 26

Zu dem hier vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung. Mit der ansonsten vorgesehenen Regelung soll eine bisher bestehende Gesetzeslücke geschlossen werden.

Zu § 27

Bis auf die Erhöhung der Zahl der Mitglieder auf 11 in Absatz 4 lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 27 a

Für eine bessere Vertretung der Belange von Arbeitnehmerinnen bilden Betriebsräte von 11 und mehr Mitgliedern einen Gleichstellungsausschuß, der im Betriebsausschuß durch mindestens ein Mitglied vertreten sein muß. Diesem Ausschuß sollten alle weiblichen Betriebsratsmitglieder angehören; mit dem Vorsitz sollte eine Frau beauftragt werden.

Zu § 28

Es wird klargestellt, daß jeder Betriebsrat, unabhängig von seiner zahlenmäßigen Größe, Ausschüsse bilden kann. Aufgaben zur selbständigen Erledigung kann der Betriebsrat in Übereinstimmung mit dem geltenden Gesetz den Ausschüssen aber nur übertragen, wenn ein Betriebsausschuß gebildet worden ist. Es wird klargestellt, daß die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder an die Beschlüsse des Betriebsrats gebunden sind.

Zu § 29

Zu Absatz 1

Damit der Betriebsrat sowie ggf. der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat möglichst schnell arbeitsfähig werden, wird klargestellt, daß die konstituierende Sitzung nicht nur spätestens innerhalb einer Woche nach ihrer Einberufung stattzufinden hat, sondern in der Sitzung auch die nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahlen vorzunehmen sind. Es ist ferner vorgesehen, daß der oder die Wahlvorstandsvorsitzende die Sitzung leitet, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende gewählt hat. Die Wahl einer dazwischengeschalteten Wahlleitung hat sich in der Praxis nicht bewährt.

Zu Absatz 2

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu Absatz 3

Zu dem hier vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. die Begründung zu § 10.

Zu Absatz 4

Keine Änderungen zum geltenden Recht.

Zu § 30

Keine Änderung.

Zu § 31

Die Gewerkschaftsbeauftragten erhalten ein Teilnahmerecht auch an den Sitzungen der Ausschüsse, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats bzw. des betreffenden Ausschusses beantragt wird.

Zu § 32

Die hier vorgesehenen Ergänzungen bzw. Änderungen entsprechen der Regelung des § 22 Abs. 4 Schwerbehindertengesetz und stellen entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 19. Januar 1984, Arbeit und Recht 1984, S. 190) klar, daß die Schwerbehindertenvertretung auch das Recht hat, an den Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber beratend teilzunehmen.

Zu § 33

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 34

Zu den Absätzen 1 und 2

Neben redaktionellen Änderungen wird hier insbesondere klargestellt, daß auch bei Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber Niederschriften anzufertigen sind. Außerdem soll auf entsprechendes Verlangen den Betriebsratsmitgliedern eine Abschrift der Niederschrift ausgehändigt werden.

Diese Regelungen sollen dazu beitragen, daß der Informationsfluß innerhalb des Betriebsrats verbessert wird.

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 35

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 36

Keine Änderungen.

Zu § 37

Zu Absatz 1

Keine Änderungen.

Zu Absatz 2

Lediglich redaktionelle Anpassung.

Zu Absatz 3

Es gilt der Grundsatz, daß die für die Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit wie Arbeitszeit zu behandeln ist. Es wird der schon im geltenden Gesetz enthaltene Grundsatz beibehalten, daß zum Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts entsteht. Dabei wird ausdrücklich festgelegt, daß auch bei einer Arbeitsbefreiung die tariflichen oder gesetzlichen Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind. Abzulehnen ist die gegenwärtige Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 29 zu § 37 Betriebsverfassungsgesetz 1972).

Zu Absatz 4

Es ist zutreffender, auf die Mitgliedschaft und nicht auf die Amtszeit abzustellen (vgl. auch BAG, AP Nr. 6 zu § 15 Kündigungsschutzgesetz 1969). Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß das Betriebsratsmitglied besondere Qualifikationen, die möglicherweise auch mit seiner Amtsausübung zusammenhängen, erworben haben kann.

Zu Absatz 5

Keine Änderungen.

Zu § 38

Zu Absatz 1

Der Freistellungskatalog des geltenden Gesetzes, der als Mindestregelung vorsieht, daß ab einer bestimmten Arbeitnehmerzahl Betriebsratsmitglieder in vollem Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen sind, hat sich in der Praxis grundsätzlich bewährt. Die umfangmäßig stark angewachsenen und auch immer komplizierter werdenden Aufgaben und Anforderungen, die an die Betriebsräte gestellt werden, machen es jedoch erforderlich, die Freistellungsstaffel bereits in Betrieben ab 200 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen anzuwenden und insgesamt mehr Freistellungen auch für größere Betriebsräte vorzusehen. Darüber hinaus wird ausdrücklich festgelegt, daß anstelle von Vollfreistellungen entsprechende Teilfreistellungen vorgenommen werden können. In der Praxis besteht für eine solche Regelung ein erhebliches Bedürfnis, weil Betriebsratsmitglieder zwar vielfach bereit sind, sich teilweise von ihrer beruflichen Tätigkeit befreien zu lassen, aber eine Vollfreistellung mit Rücksicht auf ihre berufliche Entwicklung ablehnen. Auch bei den Freistellungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.

Zu den Absätzen 2 bis 5

Es handelt sich weitgehend um redaktionelle Änderungen. Hervorzuheben ist aber, daß der in diesen Bestimmungen festgelegte Schutz auch für solche Betriebsratsmitglieder zu gelten hat, die teilweise freigestellt sind oder waren. Bedeutsam ist ferner, daß eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nicht nur im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs, sondern auch des Unternehmens nachgeholt werden kann.

Zu § 38a

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 37 Abs. 6, allerdings ist der im geltenden Recht enthaltene Begriff „erforderlich" durch den Begriff „geeignet" ersetzt worden. Die teilweise restriktive Auslegung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa AP Nr. 33 zu § 37 Betriebsverfassungsgesetz 1972) hat dazu geführt, daß in der Praxis eine erhebliche Verunsicherung eingetreten ist. Betriebsratsmitglieder haben vielfach von angebotenen Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 keinen Gebrauch gemacht oder haben die Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 besucht, um Auseinandersetzungen mit ihrem Arbeitgeber zu vermeiden. Diesem Zustand soll durch die vorgeschlagene Änderung abgeholfen werden.

Zu Absatz 2

§ 37 Abs. 7 wird aus dem alten Recht übernommen, jedoch wird der Zeitraum auf 3 bzw. 4 Wochen erhöht.

Zu § 39

Zu Absatz 1

Grundsätzliche Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor. Es wird allerdings die größere Selbständigkeit hervorgehoben, die dem Betriebsrat in Geschäftsführungsangelegenheiten, zu denen auch die Einrichtung von Sprechstunden gehört, einzuräumen ist. Der Arbeitgeber erhält die Befugnis, gegen einen entsprechenden Beschluß des Betriebsrats innerhalb von 2 Wochen die Einigungsstelle anzurufen.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Auch das geltende Recht sieht vor, daß der Besuch von Sprechstunden nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen führt. Darüber hinaus wird klargestellt, daß die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen deswegen auch nicht auf andere Art und Weise benachteiligt werden dürfen.

Zu § 40

Es wird klargestellt, daß sich die Übernahme der Kosten auch auf die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen erstreckt.

Zu § 41

Keine Änderungen.

Zu § 42

Im wesentlichen liegen redaktionelle Änderungen vor, allerdings wird in Absatz 3 klargestellt, daß der Betriebsrat bestimmte Personen aus sachlichen Gründen, die mit der Durchführung der Versammlung zusammenhängen, einladen kann. Dies gilt insbesondere für Personen, bei denen aufgrund ihrer besonderen Funktion eine entsprechende sachliche Verbindung zum Betrieb und zu den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterstellt werden muß.

Außerdem bekommt der Betriebsrat das Recht, Teile der Belegschaft zu Teilversammlungen zusammenzufassen, sofern er dies für die Erörterung bestimmter Belange als erforderlich ansieht. Ein Beispiel dafür ist die Zusammenfassung der ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu einer solchen Teilversammlung.

Zu § 43

Zu Absatz 1

Die nach dem bisherigen Recht bestehende Regelung, daß die Abteilungsversammlungen möglichst gleichzeitig stattfinden sollen, hat sich nicht bewährt. Praxisgerecht ist es vielmehr, daß die eine Betriebsversammlung ersetzende Teil- oder Abteilungsversammlung innerhalb von 2 Wochen durchgeführt wird. Dadurch wird im übrigen gewährleistet, daß möglichst alle Betriebsratsmitglieder an den Teil- oder Abteilungsversammlungen teilnehmen können. Ihre Teilnahme ist schon deshalb erforderlich, weil jedes Betriebsratsmitglied sein Amt eigenverantwortlich ausübt und in der Lage sein muß, sich selbst ein Bild von den diskutierten Problemen und aufgeworfenen Fragen zu machen. Zusätzlich wird die Verpflichtung des Betriebsrates aufgenommen, die Situation der Arbeitnehmerinnen im Betrieb gesondert darzustellen.

Zu Absatz 2

Es hat sich gezeigt, daß angesichts der wirtschaftlichen Situation und der technischen Entwicklung in den Betrieben eine Berichterstattung durch den Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr nicht ausreicht. Es ist deshalb vorgesehen, daß diese Berichte halbjährlich in den Betriebs- bzw. Teil- und Abteilungsversammlungen gegeben werden.

Zu Absatz 3

Der Betriebsrat wird berechtigt, wenn er dies aus besonderen Gründen für zweckmäßig halten darf, zusätzliche Betriebsversammlungen, Teil- oder Abteilungsversammlungen durchzuführen.

Zu § 44

Zu den Absätzen 1 und 2

Der Grundsatz, daß die hier angeführten Versammlungen während der Arbeitszeit stattfinden, soll verstärkt werden. Wenn der Arbeitgeber der Auffassung ist, daß die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert, kann er die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung anrufen.

Zu § 45

Neben redaktionellen Änderungen wird klargestellt, daß auch Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben Themen von Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen sein können.

Zu § 46

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 47

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 48

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 49

Keine Änderungen.

Zu § 50

Zu Absatz 1

Es wird eine Regelungslücke geschlossen.

Zu Absatz 2

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 51

Zu Absatz 1

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu Absatz 2

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu Absatz 3

Die umfassenden und vielfältigen Aufgaben, denen der Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene nachzukommen hat, erfordern Freistellungen von Gesamtbetriebsratsmitgliedern von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit. Der Gesamtbetriebsrat erhält deshalb das Recht, nach vorheriger Beratung mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Beschluß zu fassen. Dem Arbeitgeber soll es ermöglicht werden, die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung anzurufen, wenn er den Freistellungsbeschluß für sachlich nicht begründet hält. Im übrigen wird ausdrücklich festgelegt, daß die vom Gesamtbetriebsrat beschlossenen Freistellungen nicht auf diejenigen angerechnet werden dürfen, die den einzelnen Betriebsräten zustehen. Für eine solche Freistellung besteht eine Notwendigkeit. Nach bisherigem Recht sind Freistellungen für Gesamtbetriebsratsmitglieder ausdrücklich nicht vorgesehen, so daß ihre Freistellung regelmäßig auf Kosten der sie entsendenden Betriebsräte ging. Es kam dabei zu entsprechenden betrieblichen Konflikten.

Zu den Absätzen 4 bis 7

Lediglich redaktionelle Änderungen.

Zu § 52

Es handelt sich um eine notwendige Anpassung an die Vorschrift des § 24 Abs. 6 in Verbindung mit § 22 Abs. 4 Schwerbehindertengesetz.

Zu § 53

Zu Absatz 1

Die Durchführung von Betriebsräteversammlungen, wie sie bereits das geltende Gesetz vorsieht, hat sich bewährt. Es ist jedoch zu regeln, daß sämtliche Betriebsratsmitglieder Gelegenheit erhalten, an der Betriebsräteversammlung teilzunehmen. Die bisher gegebene Beschränkung des Teilnehmerkreises auf die Mitglieder des Betriebsausschusses ist nicht gerechtfertigt. Im übrigen erhält auch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht. Da in Großunternehmen der Kreis der Teilnehmer für den sinnvollen Ablauf einer Betriebsräteversammlung zu groß werden könnte, soll der Gesamtbetriebsrat das Recht erhalten, Teilversammlungen durchzuführen, wenn dies aus seiner Sicht als zweckmäßig angesehen wird.

Zu den Absätzen 2 und 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 54

Für den Konzernbetriebsrat gelten grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für den Gesamtbetriebsrat. Es soll bei der fakultativen Möglichkeit der Bildung eines Konzernbetriebes bleiben. Allerdings ist das für die Errichtung notwendige Quorum von 75 Prozent auf 50 Prozent herabzusetzen und auf die Konzernunternehmen zu beschränken, die durch Gesamtbetriebsräte bzw. Betriebsräte repräsentiert sind. An der bisher geltenden hohen Hürde von 75 Prozent ist nicht selten die Errichtung eines Konzernbetriebsrats gescheitert. Mit der Regelung, daß bei der Feststellung des Quorums die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unberücksichtigt bleiben, in deren Betrieben ein Betriebsrat nicht besteht, wird dem Repräsentationsgedanken, von dem das Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich ausgeht, entsprochen.

Die vorgesehene Möglichkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrats in sogenannten Gleichordnungskonzernen und bei einer wirtschaftlichen und organisatorischen Zusammenfassung von Unternehmen entspricht einem erheblichen Bedürfnis in der Praxis.

Zu § 55

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 56

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 57

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 58

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 59

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 59 a

Parallel zu § 56 wird einmal in jedem Kalenderjahr eine Gesamtbetriebsräteversammlung einberufen. Dies dient dem besseren Informationsfluß innerhalb des Konzerns.

Zu § 60

Hervorzuheben ist, daß die bisherige Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umgewandelt werden soll. Das ist notwendig, da sich die Zahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeit-

nehmer und Arbeitnehmerinnen in den letzten Jahren ständig verringert hat. Ursachen dieser Entwicklung sind insbesondere: Die Verlängerung der allgemeinen Schulbildung, die zu einer Erhöhung des Eintrittsalters der Jugendlichen in den Betrieb führt; der Ausbau der Vollzeitberufsschulen und des Berufsgrundbildungsjahres; der Mangel an Ausbildungsplätzen und der Rückgang von Beschäftigungsmöglichkeiten von Jugendlichen ohne Ausbildung. Diese Entwicklung hat die Zahl der zu bildenden Jugendvertretungen bzw. der zu wählenden Jugendvertreter und Jugendvertreterinnen ganz erheblich reduziert. Es muß deshalb nach Wegen gesucht werden, durch eine entsprechende Gesetzesänderung die betriebliche Jugendvertretung als wichtigstes betriebsverfassungsrechtliches Organ zu erhalten. Der Status der Jugend- und Auszubildendenvertretung als solcher, insbesondere ihre Unterordnung unter den Betriebsrat bei der Vertretung der Belange junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. Auszubildender gegenüber dem Arbeitgeber, bleibt unberührt. Der Betriebsrat bleibt die zentrale Interessenvertretung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb.

Zu Absatz 1

Die Jugendvertretung wird in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umbenannt. Die Einführung einer Altersgrenze bei den wahlberechtigten Auszubildenden ergibt sich aus der Begrenzung der Wählbarkeit sowie aus der Tatsache, daß die berufliche Ausbildung in der Regel vor der Vollendung des 25. Lebensjahres beendet ist. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung soll auch gewählt werden können, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht. Die Jugendlichen bzw. die Auszubildenden sollen auch in den Fällen, in denen — aus welchen Gründen auch immer — die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen Betriebsrat nicht gewählt haben, in die Lage versetzt werden, eine Vertretung zur Wahrnehmung ihrer Interessen zu bilden.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 61

Die hier vorgenommenen Änderungen ergeben sich aus der Umstrukturierung der Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 62

Lediglich redaktionelle Änderungen.

Zu § 63

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor; Absatz 4 ergibt sich daraus, daß eine Jugend- und Auszubildendenvertretung auch dann gewählt werden kann, wenn kein Betriebsrat besteht.

Zu § 64

Lediglich Änderungen redaktioneller Art.

Zu § 65

Lediglich Änderungen redaktioneller Art.

Zu § 66

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 67

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 68

Neben der Klarstellung, daß die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen ist, wenn die genannten Voraussetzungen gegeben sind, liegen lediglich Änderungen redaktioneller Art vor.

Zu § 69

Neben redaktionellen Änderungen können Sprechstunden durchgeführt werden, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung das mit dem Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart hat. Auf eine Mindestzahl beschäftigter Wahlberechtigter kommt es nicht mehr an.

Zu § 70

Zu Absatz 1

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung erhält das Recht, beim Betriebsrat zu beantragen, ob und inwieweit Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Im übrigen liegen redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

In Erweiterung ihrer Aufgabenstellung muß die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Möglichkeit haben, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu begehen. Nur so kann sie ihrem umfassenden Überwachungsrecht gerecht werden. Die Begehung der Arbeits- und Ausbildungsplätze soll allerdings mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.

Zu § 70a

Diese Regelung erfolgt aus der Bestimmung, daß es zulässig ist, auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen.

Zu § 71

Die hier vorgesehenen Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz sollen u. a. sicherstellen, daß Betriebs-, Jugend- und Auszubildendenversammlungen auch dann durchgeführt werden können, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht oder ein solcher vorhanden ist, der aber seinen Verpflichtungen zur regelmäßigen Einberufung von Betriebsversammlungen nicht nachkommt. Im übrigen liegen Änderungen redaktioneller Art vor.

Zu § 72

Entsprechende Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung auf Betriebsebene ist vorgesehen, so daß auf Unternehmensebene eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung errichtet wird. Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 73

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 74

Zu Absatz 1

Keine Änderungen zum geltenden Recht.

Zu Absatz 2

Der Grundsatz des geltenden Rechts, daß Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig sind, wird beibehalten. Es ist jedoch nicht gerechtfertigt, wenn das Bundesarbeitsgericht das Mitbestimmungsrecht, z. B. bei Einführung von Kurzarbeit in einem nur mittelbar vom Streik betroffenen Betrieb, einschränkt (AP Nr. 63 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Wenn der Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung am Arbeitskampf nicht beteiligt ist, dürfen seine Rechte wegen eines laufenden Arbeitskampfes auch nicht eingeschränkt werden. Deshalb erfolgt die hier vorgenommene Klarstellung, die sich im übrigen grundsätzlich auf die Rechtsstellung des Arbeitgebers bezieht.

Die bisher bestehende Regelung, daß Arbeitgeber und Betriebsrat Betätigungen zu unterlassen haben, durch die der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden, wird beibehalten. Notwendige Klarstellungen werden jedoch dort vorgenommen, wo es um die parteipolitische Betätigung von Arbeitgeber und Betriebsrat geht. Das geltende Recht hat grundsätzlich unterschiedliche Rechtsauffassungen mit sich gebracht. Die Rechtsprechung hat lediglich die an sich notwendige politische Meinungsäußerung im Betrieb unnötigerweise eingeschränkt; die vorhandene Rechtsunklarheit wurde jedoch nicht beseitigt. Mit der Vorschrift des geltenden Rechts wird nach richtiger Auffassung nicht jede politische Betätigung untersagt, sondern nur das bewußte und nachhaltige Eintreten für oder gegen eine politische Partei. So kann etwa eine allgemeine politische Betätigung weder dem Arbeitgeber noch dem Betriebsrat untersagt sein. Es wäre lebensfremd, die Politik schlechthin aus dem Betrieb verbannen zu wollen. Der Betrieb ist innerhalb der Gesellschaft kein isoliertes Gebilde; auch das Geschehen im Betrieb wird von der Politik mitbestimmt. Das Bundesverfassungsgericht (AP Nr. 2 zu § 74 Betriebsverfassungsgesetz 1972) hat mit Rücksicht auf Artikel 5 GG ohnehin nur gewisse Einschränkungen der politischen Betätigung im Betrieb als zulässig angesehen. Zu recht verweist das Gericht darauf, daß die Norm des § 74 Abs. 2 der Freiheit der Meinungsäußerung Schranken setzt. Die Norm müsse deshalb aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung ausgelegt und so in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden. Aus diesen Gründen ist eine enge Auslegung der Verbotsnorm der parteipolitischen Betätigung von Betriebsverfassungsorganen notwendig. Das wiederum führt zu den hier vorgesehenen gesetzlichen Regelungen.

Zu Absatz 3

Keine Änderung.

Zu § 75

Zu Absatz 1

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nicht nur darüber wachen, sondern sich aktiv dafür einsetzen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu gehört auch, daß Arbeitgeber und Betriebsrat darüber wachen und ggf. entsprechende Regelungen vereinbaren, die die Arbeitnehmerinnen vor sexuellen Belästigungen im Betrieb schützen. Sie haben ferner durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß Frauen und Männer in allen Lohn- und Gehaltsgrup-

pen sowie Funktionsebenen und Tätigkeitsbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Im Rahmen von Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, sind Bevorzugungen eines Geschlechtes zulässig, soweit hierdurch die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert sowie tatsächlich bestehende Ungleichheiten, die die Chancen bestimmter Beschäftigtengruppen beeinträchtigen, beseitigt werden sollen. Sichergestellt sein muß aber, daß für eine Auswahlentscheidung die Gleichwertigkeit der Leistungen maßgeblich ist.

Zu Absatz 2

Keine Änderung.

Zu § 76

Zu den Absätzen 1 und 2

Keine Änderungen gegenüber dem geltenden Recht.

Zu Absatz 3

Die Einigungsstelle soll in die Lage versetzt werden, auch in den genannten Fällen ihre Tätigkeit aufzunehmen, damit die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten schneller beigelegt werden können.

Zu Absatz 4

Keine Änderung gegenüber dem geltenden Recht (alter Absatz 3).

Zu Absatz 5

Es handelt sich um den alten Absatz 4.

Zu Absatz 6

Keine Änderung gegenüber dem geltenden Gesetz, aber Hinweis auf § 2 Abs. 2, wo auch schon festgelegt ist, daß bei den Beschlüssen die Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld des Betriebes oder Unternehmens berücksichtigt werden sollen.

Zu § 77

Zu Absatz 1

Im wesentlichen eine Übernahme des geltenden Rechts. Klargestellt wird aber, daß die der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten erst durchgeführt werden dürfen, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat oder ggf. seine fehlende Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist. Diese Regelung ist deswegen notwendig, weil das Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 2 zu § 23 Betriebsverfassungsgesetz 1972) dem Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch versagt hat, wenn der Arbeitgeber in Mitbestimmungsangelegenheiten einseitig handelt. Nach dieser Rechtsprechung kann der Betriebsrat allenfalls nach § 23 Abs. 3 geltendes Gesetz die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen des Arbeitgebers verlangen. Das setzt jedoch voraus, daß zunächst ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine gesetzlichen Pflichten festgestellt wird. Deshalb wird jetzt bestimmt, daß der Arbeitgeber jede Beeinträchtigung eines Rechts des Betriebsrats zu unterlassen hat; anderenfalls sind solche Maßnahmen rechtsunwirksam.

Zu den Absätzen 2 bis 6

Keine Änderungen.

Zu § 78

Die Mitglieder der hier genannten Betriebsverfassungsorgane sind ausdrücklich in die Schutzbestimmungen einzubeziehen.

In Absatz 2 wird noch einmal klargestellt, daß alle Maßnahmen, die die Rechte oder Befugnisse des Betriebsrates oder der in Absatz 1 genannten Stellen beeinträchtigen können, unzulässig sind.

Zu § 78a

Der vom Gesetzgeber beabsichtigte Schutz für Jugendvertreter durch ihre Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung hat sich in der Praxis als nicht ausreichend erwiesen. Die Ersatzmitglieder sind in den Schutz einzubeziehen. Außerdem ist die in § 78a Abs. 2 geltendes Gesetz enthaltene Frist, nach der Auszubildende innerhalb der letzten 3 Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zu verlangen haben, zu streichen. Die in § 5 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz genannte Frist findet insoweit keine Anwendung (vgl. auch BAG, AP Nr. 7 zu § 78a Betriebsverfassungsgesetz 1972).

Zu § 79

Die bisher schon bestehende betriebsverfassungsrechtliche Geheimhaltungspflicht wird zwar grundsätzlich beibehalten. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, daß eine Unsicherheit darüber besteht, was Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind. Deswegen wird klargestellt, daß der Arbeitgeber die Geheimhaltungsbedürftigkeit sowohl erläutern als auch glaubhaft machen muß.

In Absatz 2 wird weiterhin klargestellt, daß die Geheimhaltungspflicht sich nicht auf Mitteilungen erstreckt, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet hat.

Zu § 80

Zu Absatz 1

In Ziffer 2 wird festgelegt, daß der Bereich des Gesundheitsschutzes, der nicht unmittelbar zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geht, mit in die Aufgaben des Betriebsrates einbezogen wird. Der Arbeitgeber ist zu einer umfassenden Information über behördliche Anordnungen, Auflagen usw. verpflichtet.

In Ziffer 5 wird dem Betriebsrat das Recht eingeräumt, Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung der Geschlechter dienen. Noch immer ist die Situation der Frauen im Arbeitsleben vielfach durch eine Benachteiligung gegenüber den Männern gekennzeichnet. Die Durchsetzung entsprechender Maßnahmen hat erforderlichenfalls durch die gleichberechtigte Mitbestimmung zu erfolgen.

In Ziffer 10 ist neu aufgenommen die Förderung der ständigen Verbindung zwischen den in Heimarbeit Beschäftigten, den Fernarbeitnehmern und Fernarbeitnehmerinnen und den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Das ist durch die computergestützte Heimarbeit notwendig geworden.

Zu Absatz 2

Eine effektive Mitbestimmung setzt die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber voraus. Dabei hat sich die Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat auf sämtliche Auswirkungen der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme zu erstrecken. Dabei geht es um kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen insbesondere auf die Arbeitsplätze, Einkommen, Eingruppierungen, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und die Berufsbildung.

Zu Absatz 3

Bereits das geltende Recht schreibt vor, daß dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen jederzeit zur Verfügung zu stellen sind. Zur Klarstellung wird jedoch ausdrücklich festgelegt, daß dies unabhängig von einem entsprechenden Verlangen zu gelten hat. Listen über die Bruttolöhne und -gehälter können ebenfalls zu den Unterlagen gehören, die der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Das geltende Gesetz gewährt lediglich ein Recht auf Einblick. Diese Einschränkung ist unbefriedigend. Außerdem wird klargestellt, daß der Betriebsrat sich bei der Durchführung seiner Aufgaben nach Satz 1 und 2 der vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen kann.

Zu Absatz 4

Der Betriebsrat ist, sofern er die erhaltenen Informationen nicht aufgrund eigenen Wissens auswerten kann, in die Lage zu versetzen, sachverständige Personen hinzuzuziehen. Es muß sich dabei um ein eigenständiges Entscheidungsrecht des Betriebsrats handeln, das sich sowohl auf die Person des oder der Sachverständigen als auch auf den Umfang der gutachterlichen Stellungnahme bezieht. Der neu eingeführte Begriff „Auskunftsperson" bezieht sich auf solche Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Kenntnisse dem Betriebsrat Auskunft geben, ohne eine gutachterliche Tätigkeit zu entfalten, z. B. Gewerbeaufsichtsbeamte oder Datenschutzbeauftragte.

Zu Absatz 5

Es wird klargestellt, daß bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 2, 3 und 4 die Einigungsstelle entscheidet.

Zu den §§ 81 bis 86

Bereits das geltende Recht (§§ 81 bis 86) sieht Einzelrechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor. Sie sollen zur freien Entfaltung seiner Persönlichkeit innerhalb des betrieblichen Bereichs beitragen. Die schon bisher vorhandenen Anhörungs-, Unterrichtungs- und Erörterungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin werden erweitert und um neue Bereiche ergänzt. Hinzuweisen ist etwa auf das erweiterte Anhörungs- und Beschwerderecht (§§ 82, 84), auf das erweiterte Einsichtsrecht in die Personalakten (§ 83). Die vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind so konkret ausformuliert, daß sich ein näheres Eingehen auf die einzelnen Bestimmungen erübrigt.

Zu § 87

Vorbemerkung

Der bisherige § 87 wird aufgeteilt in einen § 87 (Grundsätze der Mitbestimmung) und einen § 87 a, in dem die Mitbestimmungsrechte im einzelnen aufgeführt werden.

Zu Absatz 1

Der schon bisher bestehende Grundsatz, daß die Mitbestimmung entfällt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, wird aufrechterhalten. Es muß jedoch eine Gesetzes- oder Tarifnorm vorliegen, die ausdrücklich eine abschließende Regelung zum Inhalt hat.

Zu Absatz 2

Es entspricht der gleichberechtigten Mitbestimmung, daß die ihr unterliegenden Maßnahmen nicht durchgeführt werden dürfen, bevor der Betriebsrat zugestimmt hat oder ggf. seine fehlende Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist. Dieser Grundsatz muß auch gelten, wenn der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats deswegen bestreitet, weil er der Auffassung ist, die betreffende Angelegenheit falle nicht unter die Mitbestimmung. Die Bestimmung ist überdies notwendig, weil das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 22. Februar 1983 (AP Nr. 2 zu § 23 Betriebsverfassungsgesetz) einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber verneint, wenn dieser Handlungen vornimmt, die gegen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte verstoßen.

Zu Absatz 3

Ein erzwingbares Initiativrecht ist wesentlicher Bestandteil der gleichberechtigten Mitbestimmung. Ohne dieses Initiativrecht hätten Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht die gleichen Rechte (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz 1972). Das festgelegte Verfahren soll der Sicherung dieses Initiativrechts dienen.

Zu § 87 a

Zu Nummer 1

Der Arbeitsplatz ist der konkrete Ort im Betrieb, an dem der einzelne Arbeitnehmer unter den technischen und organisatorischen Gegebenheiten seine Arbeit verrichtet. Deshalb muß die Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe unabhängig von der Zahl der im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Mitbestimmung unterworfen sein.

Zu Nummer 2

Die Einführung und Anwendung von neuen Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik ist zu einer zentralen Problematik der betrieblichen Mitbestimmung geworden und hat zu zahlreichen Auseinandersetzungen in den Betrieben geführt. Die Palette dieser neuen Technologien ist sehr breit. Sie reicht von der modernen Textverarbeitung und Kommunikationstechnologie über Digital-, Sensor- und Steuerungstechnik bis hin zu CNC und CAD/CAM-Technik (computergesteuerte Werkzeugmaschinen, computergestütztes Zeichnen und Konstruieren, Computersteuerung von Maschinen, Anlagen und Prozessen). Die neuen Technologien verändern wesentlich Arbeitsplatz, Arbeitsinhalte, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen. Durch den damit verbundenen Rationalisierungseffekt führen sie darüber hinaus zur Gefährdung und zum Verlust von Arbeitsplätzen. Die sich dadurch ergebenden Aufgaben für die betriebliche Mitbestimmung sind umfassend. Sie beziehen sich auf eine Reihe von Regelungsbereichen der Betriebsverfassung, wie insbesondere: Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung; Fragen der Ergonomie einschließlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Personalplanung und personelle Einzelmaßnahmen; Erfassung von Arbeitnehmerdaten; Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; berufsbildende Maßnahmen und Verhinderung einer Dequalifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; Maßnahmen zur Betriebsänderung. Die Bestimmungen sollen eine umfassende Mitbestimmung des Betriebsrats bei dem Einsatz und der Anwendung neuer technischer Mittel und computergestützter Arbeitssysteme sichern.

Zu Nummer 3

Die Erhebung, Speicherung, Veränderung und Nutzung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer wird besonders erwähnt, weil durch sie in besonderem Maße schutzwürdige Belange der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beeinträchtigt werden können. Außerdem wird die Terminologie dem des Bundesdatenschutzgesetzes angepaßt.

Zu Nummer 4

Diese Regelung will die Mitbestimmungstatbestände nach Nummer 2 ergänzen. Es wird berücksichtigt, daß es Einrichtungen und Verfahren gibt, die zwar nicht auf der Grundlage der EDV arbeiten, gleichwohl aber geeignet sind, das Verhalten und die Leistungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu überwachen.

Zu Nummer 5

Hier wird im Grundsatz die Nummer 2 des § 87 übernommen, erweitert wird das geltende Recht insbesondere um die Fragen von Arbeitszeitsystemen. Weiterhin wird klargestellt, daß die Betriebsräte bei der Aufstellung von Rahmenbedingungen für die betriebliche Teilzeitarbeit ein Mitbestimmungsrecht haben. Damit wird den Betriebsräten die Möglichkeit gegeben, darauf zu achten, daß nicht Stammarbeitsplätze durch Umwandlung in Teilzeitarbeitsplätze vernichtet werden.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht grundsätzlich der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 3 geltendes Recht. Sie muß aber auch dann Anwendung finden, wenn es um die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit geht, etwa deswegen, weil die mit dem Betriebsrat vereinbarte Kurzarbeit wegen einer veränderten Auftragslage früher als zunächst vorgesehen aufgehoben werden soll. Die

entgegenstehende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz 1972 Arbeitszeit) soll dadurch gegenstandslos werden.

Zu Nummer 7

Mit dem Einsatz neuer Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik besteht die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu dezentralisieren und nicht mehr zentralen Unternehmen zu belassen. Vor allem der Ausbau der Telekommunikation erleichtert die Auslagerung von Teilfunktionen. Deswegen sind diese Vorhaben der Mitbestimmung zu unterwerfen.

Zu Nummer 8

Die Bestimmung faßt die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 geltendes Recht zusammen.

Zu Nummer 9

Die Vorschrift entspricht § 87 Abs. 1 Nr. 4 geltendes Recht.

Zu Nummer 10

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1, 2 zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz 1972 Vorschlagswesen) beschränkt sich die Mitbestimmung im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens nach dem geltenden Recht (§ 87 Abs. 1 Nr. 12) im wesentlichen auf die zur Entscheidung befugten Organe, deren Zusammensetzung, sowie deren Aufgaben und Verfahren. Eine solche Beschränkung ist nicht gerechtfertigt, so daß eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts erforderlich ist.

Zu Nummer 11

Wegen der großen Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird die Mitbestimmung des Betriebsrats über das geltende Recht hinaus (§ 87 Abs. 1 Nr. 7) erheblich ausgeweitet. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sowohl eine abwehrende Zielrichtung gegen Gefahren und Schäden, Belästigungen und vermeidbare Belastungen als auch eine gestaltende Zielrichtung zur Herstellung möglichst positiver Voraussetzungen für das Erbringen der Arbeitsleistung und zur Schaffung möglichst menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung. Der Betriebsrat muß daher bei allen Maßnahmen, die zum Schutz der Unversehrtheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen getroffen werden müssen, mitbestimmen können, soweit nicht abschließende Gesetzesvorschriften oder andere Normen dem entgegenstehen.

Zu Nummer 12

Die Bestimmung erweitert die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 geltendes Recht. Soweit durch technische Einrichtungen eine Kontrolle des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgt, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach den Nummern 2, 3 und 4 dieses Absatzes. Eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin kann jedoch auch auf andere Art und Weise erfolgen.

Zu Nummer 13

Diese Bestimmung entspricht der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 5 geltendes Recht.

Zu Nummer 14

Die Bestimmung enthält die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 8. Die Einführung des Wortes „soweit" im Zusammenhang mit dem Wirkungsbereich von Sozialeinrichtungen soll eine im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz Sozialeinrichtungen) notwendige Klarstellung bringen. Das Mitbestimmungsrecht hat nämlich auch dann nicht zu entfallen, wenn aus bestimmten Gründen, z. B. wegen der erfolgten Ausgliederung eines Betriebes in den Bereichen eines anderen Unternehmens oder Konzerns, in unerheblichem Umfang Personen einbezogen bleiben, die dem Unternehmen bzw. Konzern, auf dessen Geltungsbereich sich die Sozialeinrichtung erstreckt, nicht mehr angehören.

Zu Nummer 15

Diese Nummer entspricht § 87 Abs. 1 Nr. 9.

Zu § 88

Lediglich eine redaktionelle Anpassung im Hinblick auf § 87 Nr. 11.

Zu § 89

Zu Absatz 1

Die Vorschrift wird auf die für den Umweltschutz zuständigen Stellen ausgedehnt.

Zu Absatz 2

Auch diese Vorschrift wird für den Umweltschutz ausgedehnt.

Zu Absatz 3

Keine Änderung.

Zu Absatz 4

Keine Änderung.

Zu Absatz 5

Keine Änderung.

Zu Absatz 6

Eine solche Vorschrift ist bereits jetzt in der Störfallverordnung geregelt, zur Klarstellung wird sie ebenfalls ins Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen.

Zu § 90

Neben der Aufnahme der Nummer 1 in Absatz 1 wird konkreter als im geltenden Recht definiert, wie der Arbeitgeber den Betriebsrat zu unterrichten hat.

Zu § 91

Um bei der Planung der in § 90 aufgeführten Bereiche sicherzustellen, daß das Sachwissen der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einbezogen wird, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beratende Ausschüsse bilden.

Zu § 92

Zu Absatz 1

Das im geltenden Recht (§ 92 Abs. 1) vorgesehene bloße Unterrichtungs- und Beratungsrecht ist keine genügende Grundlage für eine wirksame Sicherung der Arbeitnehmerinteressen. Deswegen ist es in ein Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen umgewandelt worden. Zusätzlich ist die Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen aufgenommen worden.

Zu Absatz 2

Die notwendige Unterrichtung, die der Arbeitgeber im Bereich der Personalplanung vorzunehmen hat, muß, damit das Mitbestimmungsrecht nach Absatz 1 sinnvoll ausgeführt werden kann, rechtzeitig beginnen. Es gilt aber auch für Kleinbetriebe.

Zu § 93

Wegen in der Praxis immer wieder vorkommender Streitigkeiten wird klargestellt, daß die Ausschreibung vollständig und innerhalb einer angemessenen Frist vorgenommen werden soll.

Zu § 94

Die schon bisher bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Erstellung von Personalfragebogen, allgemeinen Beurteilungsgrenzen und Auswahlrichtlinien (§§ 94 und 95 geltendes Recht) werden ausgebaut.

Zu § 96

Zu Absatz 1

Die Veränderung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Einsatz neuer Technologien, hat es erforderlich gemacht, daß die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich wesentlich stärker beruflich qualifizieren, beruflich mobiler werden und berufliche Fähigkeiten erweitern. Dieser veränderten Situation trägt der Absatz 1 Rechnung.

Zu Absatz 2

Lediglich eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 97

Lediglich eine redaktionelle Änderung.

Zu § 98

Zu Absatz 1

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich auch auf die Auswahl der Teilnehmer.

Zu Absatz 2

Keine Änderung.

Zu Absatz 3

Keine Änderung (alter Absatz 4).

Zu den Absätzen 4 und 5

Lediglich redaktionelle Anpassungen.

Zu § 99

Vorbemerkung

Diese Vorschrift dehnt die Mitbestimmung des Betriebsrates im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen aus. Der § 99 wird anders strukturiert.

Zu Absatz 1

In der Praxis hat sich ergeben, daß Rechte des Betriebsrates bei Einstellungen durch den Abschluß von Scheinwerkverträgen oder anderen Rechtskonstruktionen versucht werden, zu unterlaufen. Deshalb wird festgelegt, daß der Betriebsrat unabhängig von dem Rechtsverhältnis mitbestimmt, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt. Das Mitbestimmungsrecht hat sich also auch auf solche Personen zu erstrecken, die unabhängig von der Gestaltung ihres Vertrages (z. B. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Umschüler und Umschülerinnen) oder ihrer rechtlichen Verpflichtung zur Arbeitsleistung (z. B. Zivildienstleistende) im Betrieb tätig werden. Die für Kleinbetriebe bestehenden Einschränkungen entfallen bei Einstellung einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, nicht jedoch bei der Umsetzung.

Zu Absatz 2

Die Tätigkeit der hier genannten Personen hat für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebes besondere Bedeutung. Deshalb ist die Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung dieses Personenkreises notwendig.

Zu Absatz 3

Um den Mitbestimmungsrechten nach den Nummern 1 und 2 nachzukommen, ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, ihm sind die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu Absatz 4

Über den Versetzungsbegriff des geltenden Gesetzes (§ 95 Abs. 3) kommt es in den Betrieben immer wieder zu Streitigkeiten. Deshalb wird insbesondere der Begriff „Arbeitsbereich" eindeutiger definiert. Die Definition entspricht weitgehend der in Literatur und Rechtsprechung herrschenden Meinung.

Zu Absatz 5

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (AP Nr. 12 zu § 99 Betriebsverfassungsgesetz 1972) hat bei der Versetzung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes ein Beteiligungsrecht nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz, während der Betriebsrat des abgebenden Betriebes ein solches Beteiligungsrecht nicht besitzt, es sei denn, daß die Umsetzung im Wege einer Änderungskündigung erfolgt und deshalb eine Anhörung nach § 102 Abs. 1 erforderlich ist. Da aber auch dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin mit der Versetzung einverstanden ist, durchaus kollektive Interessen der anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des abgebenden Betriebes berührt sein können, wird die hier vorgesehene Klarstellung vorgenommen.

Zu Absatz 6

Hier wird die Definition des Begriffs Umsetzung gegeben.

Zu Absatz 7

Wie schon nach dem geltenden Gesetz (§ 99 Abs. 3) hat der Betriebsrat innerhalb einer bestimmten Frist dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, wenn er der personellen Einzelmaßnahme nicht zustimmen will; anderenfalls gilt seine Zustimmung als erteilt. Die Möglichkeit, daß Betriebsrat und Arbeitgeber die Frist einvernehmlich verlängern können, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (AP Nr. 18 zu § 99 Betriebsverfassungsgesetz 1972).

Zu § 100

Das geltende Recht sieht vor, daß der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen personelle Einzelmaßnahmen vorläufig durchführen kann (§ 100). Jetzt wird das auf Umsetzungen beschränkt. Bei anderen personellen Einzelmaßnahmen, wie etwa bei Einstellungen oder Umgruppierungen, ist es regelmäßig möglich, den Betriebsrat vorher zu beteiligen. Sollten wegen dringender betrieblicher Erfordernisse Versetzungen notwendig werden, können sich Betriebsrat und Arbeitgeber bereits vorher auf die Kriterien verständigen, nach denen eilige und dringende Versetzungen vorgenommen werden dürfen (§ 94 Nr. 4). Hat der Arbeitgeber eine vorläufige Umsetzung durchgeführt, muß er den Betriebsrat unverzüglich unterrichten. Das weitere Verfahren entspricht grundsätzlich dem geltenden Recht (§ 100 Abs. 2 und 3), wobei wegen der Sachnähe und der Eilbedürftigkeit die Einigungsstelle anstelle des Arbeitsgerichtes anzurufen ist.

Zu § 101

Die Bestimmung entspricht dem geltenden Gesetz (vgl. § 101). Die Festsetzung der Höhe des Zwangsgeldes entfällt wegen des allgemeinen Hinweises auf die ZPO.

Zu § 102

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu den Absätzen 2 und 3

Dem Betriebsrat wird, wie bisher, das Recht eingeräumt, einer beabsichtigten Kündigung zu widersprechen. Die dabei einzuhaltenden Fristen entsprechen dem geltenden Recht (§ 102 Abs. 2), das ebenfalls zwischen einer fristgemäßen und fristlosen Kündigung unterscheidet. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden aber ausgeweitet. Der Widerspruchskatalog des § 102 Abs. 3 fällt weg. Der Betriebsrat kann nun einer Kündigung aus allen von ihm für kündigungsschutzrechtlich relevant gehaltenen Gründen widersprechen. Geändert wird auch die Rechtsfolge, die bei einem Widerspruch des Betriebsrates eintritt. Nach dem geltenden Recht kann der Arbeitgeber trotz eines Widerspruchs des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis kündigen. Nunmehr wird bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis nur durch eine gerichtliche Entscheidung, die der Arbeitgeber herbeizuführen hat, aufgelöst werden kann, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung widersprochen hat. Die bisher bestehenden Kündigungsschutzregelungen haben regelmäßig zu keinem wirksamen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses geführt. Es ist daher gerechtfertigt, den Arbeitgeber auf den Weg einer Auflösungsklage zu verweisen, wenn er das Arbeitsverhältnis trotz des Widerspruchs des Betriebsrats auflösen will. In einem solchen Fall wird der Arbeitgeber an der von ihm angestrebten Beendigung des Arbeitsverhältnisses festhalten. Es muß folglich ihm obliegen, die Auflösungsklage bei Gericht zu erheben. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Aufhebungsklage ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Ergeht die gerichtliche Entscheidung zu seinen bzw. ihren Ungunsten, endet das Arbeitsverhältnis mit der Rechtskraft der Entscheidung, bei einer ordentlichen Kündigung jedoch nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist. Zu der Möglichkeit des Arbeitgebers, sich im Fall der Auflösungsklage unter bestimmten Voraussetzungen von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung entbinden zu lassen, wird auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes verwiesen.

Zu Absatz 4

Im Zusammenhang mit der Änderungskündigung ist eine Anpassung an die in den Absätzen 2 und 3 vorgesehenen Rechtsfolgen notwendig. Bei einem Widerspruch des Betriebsrats gegen eine beabsichtigte Änderungskündigung muß der Arbeitgeber gerichtlich feststellen lassen, ob die von ihm angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

Zu Absatz 5

Keine Veränderung zum geltenden Recht.

Zu § 103

Der besondere Schutz von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern anderer Betriebsverfassungsorgane hat sich grundsätzlich bewährt. Die Vorschrift wird redaktionell angepaßt und auf Ersatzmitglieder ausgedehnt.

Zu § 104

In Absatz 2 wird die Vorschrift auch auf leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 dieses Gesetzes ausgedehnt, da gerade bei ihnen ein Fehlverhalten im Sinne von Absatz 1 Satz 1 zu einer besonders nachhaltigen Störung des Betriebsfriedens führen kann.

Zu § 105

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 106

Vorbemerkung

Das Institut des Wirtschaftsausschusses hat sich grundsätzlich bewährt. Es wird daher grundsätzlich beibehalten, jedoch werden die Voraussetzungen zur Bildung erleichtert und die Rechte teilweise erweitert.

Zu Absatz 1

Der Wirtschaftsausschuß kann bereits dann gewählt werden, wenn in der Regel mehr als 20 ständig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind.

Zu Absatz 2

Keine Änderung.

Zu Absatz 3

Der Katalog der wirtschaftlichen Angelegenheiten wird erweitert (siehe Nummer 7) und teilweise klarer definiert.

Zu § 107

Zu Absatz 1

Der letzte Satz ist gestrichen worden, weil er überflüssig war. Daß die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben fachlich und persönlich geeignet sein sollen, versteht sich von selbst.

Zu Absatz 2

Keine Änderung.

Zu Absatz 3

Keine Änderung.

Zu § 108

Hier wird lediglich in Absatz 5 ergänzt, daß der Bericht des Wirtschaftsprüfers oder der Wirtschaftsprüferin dem Wirtschaftsausschuß ebenfalls zu erläutern ist.

Zu § 109

Keine Änderung.

Zu § 110

In Absatz 1 wird die Zahl 1 000 auf 500 herabgesetzt.

Absatz 2 wird auch auf Betriebe ausgedehnt, die nicht mehr als 20 wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Das entspricht dem starken Bedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Information über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens.

Zu § 110a

Für den Fall, daß ein Konzernbetriebsrat nach § 54 errichtet ist, wird die Möglichkeit geschaffen, einen Wirtschaftsausschuß für den Konzern zu bilden. Die Voraussetzungen richten sich nach den §§ 106 bis 110.

Zu § 111

Auch im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten ist es erforderlich, daß der Betriebsrat auf unternehmerische Entscheidungen stärkeren Einfluß erhält. Die vorgesehenen Beteiligungsrechte haben auch in Betrieben mit 20 und weniger Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu gelten. Die Auslagerung von Arbeit berührt die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wesentlich und kann für sie zu erheblichen Nachteilen führen. Das ist etwa der Fall, wenn Subunternehmen mit der Ausführung bestimmter Arbeiten, die bisher im Betrieb verrichtet worden sind, beauftragt werden. Aber auch die computergestützte Heimarbeit ist hier zu erwähnen. Sie wirft umfassende Fragen auch betriebsverfassungsrechtlicher Art auf. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann es mit gravierenden Auswirkungen verbunden sein, wenn durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien entsprechende Datennetze mit anderen Betrieben oder Unternehmen vorliegen. Daten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen können über den Betrieb bzw. das Unternehmen hinaus verglichen und Rückschlüsse auf das Verhalten und die Arbeitsleistung gezogen werden. Erforderlich ist schließlich ausdrücklich, Rationalisierungsvorhaben in den beteiligungspflichtigen Katalog einzubeziehen. Solche Maßnahmen führen regelmäßig zu Leistungsverdichtungen, zu Versetzungen oder gar zum Verlust des Arbeitsplatzes. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß es sich bei den Angelegenheiten des beteiligungspflichtigen Katalogs nicht um eine abschließende Aufzählung handelt.

In Absatz 2 wird klargestellt, daß die Unterrichtung auch dann zu erfolgen hat, wenn die Nachteile erst zu einem späteren Zeitpunkt eintreten können.

Zu § 112

Vorbemerkung

Abweichend vom geltenden Recht wird in § 112 nunmehr der Interessenausgleich über die Betriebsänderung geregelt.

Zu Absatz 1

Der hier im Gegensatz zum geltenden Recht deutlich ausgesprochene Zwang zur Verhandlung vor Abschluß der Planung für eine Betriebsänderung nach § 111 deckt sich mit dem geltenden Recht. Nach der Rechtsprechung (BAG vom 9. Juli 1985 AP Nr. 13 zu § 113 Betriebsverfassungsgesetz 1972) ist er schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen.

Zu Absatz 2

Entspricht dem geltenden Gesetz.

Zu Absatz 3

Entspricht dem geltenden Gesetz.

Zu Absatz 4

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen (§ 112 Abs. 1 bis 3), nach denen die Einigungsstelle im Rahmen des Interessenausgleichs lediglich unverbindliche Vorschläge machen kann, ist unbefriedigend und trägt den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in keiner Weise Rechnung. Es wird daher vorgesehen, daß die Einigungsstelle die Durchführung einer Betriebsänderung mit bestimmten Auflagen versehen kann, die es ermöglichen, die personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen, diese beispielhaft auf die Einführung und Anwendung neuer Technologien hinzuweisen. Geht es etwa um die Schaffung von Bildschirmarbeitsplätzen, muß die Einigungsstelle in der Lage sein, bei notwendigen Um- und Versetzungen die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Entsprechendes hat zu gelten, wenn es um die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze und die damit zusammenhängende Änderung der Arbeitsorganisation geht. Nicht zuletzt soll den besonderen Aspekten der menschengerechten Arbeitsgestaltung Rechnung getragen werden.

Zu Absatz 5

Es ist bereits in § 2 Abs. 2 und § 76 Abs. 6 darauf hingewiesen worden, daß sowohl der Betriebsrat als auch die Einigungsstelle bei ihren Beschlüssen die Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Umfeld des Betriebes oder Unternehmens berücksichtigen soll. Dieses Anliegen wird durch die Möglichkeit, in den Fällen des § 111 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und 8 an die Stelle der Einigungsstelle den Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes bzw. des Verwaltungsausschusses des Landesarbeitsamtes treten zu lassen, verstärkt. So soll gewährleistet sein, daß Strukturveränderungen erleichtert bzw. ermöglicht werden.

Zu Absatz 6

Hier werden die Wirkungen des Interessenausgleichs im einzelnen geregelt.

Zu § 113

Der bisherige § 113 (Nachteilsausgleich) hatte die sozialpolitisch unerwünschte Folge, daß Unternehmer von den Verhandlungen über einen Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung bzw. den Sozialplan Abstand nahmen und das Risiko von Klagen auf sich nahmen. Diese Überlegungen konnten wirtschaftlich durchaus von Vorteil sein, da § 113 lediglich die individualrechtliche Verfolgung der Ansprüche vorsah.

Durch die nunmehr gewählten strengen Bestimmungen, unter denen der Unternehmer von dem Interessenausgleich abweichen kann, wird ein individualrechtlicher Nachteilsausgleich überflüssig. Abweichungen von dem Interessenausgleich sind nämlich unzulässig, es sei denn, der Unternehmer kann nachweisen, daß nicht vorhersehbare Umstände, die nach der Vereinbarung des Interessenausgleichs eingetreten sind, die Abweichung dringend erforderlich machen.

Zu § 113a

Hier wird geregelt, daß für den Sozialplan die im einzelnen dargelegten Regelungen für den Interessenausgleich entsprechend gelten. Gleichzeitig werden die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz vorgenommenen Verschlechterungen (§ 112 Abs. 5 und § 112a) aufgehoben.

Zu § 114

Zu den Absätzen 1 bis 6

Für den Bereich der Seeschiffahrt sind auch zukünftig Sonderregelungen erforderlich. Es muß jedoch sichergestellt werden, daß im Gesetzesvorschlag für andere Betriebe bzw. Unternehmen festgelegte Verbesserungen übernommen werden. Es erfolgen daher — neben redaktionellen Änderungen — entsprechende Anpassungen, soweit nicht strukturelle Besonderheiten der Seeschiffahrt entgegenstehen. Auf die in Absatz 2 vorgesehene neue Regelung, daß das Gesetz auch Anwendung auf alle Schiffe zu finden hat, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen, ist besonders hinzuweisen. Nach dem geltenden Gesetz (§ 114 Abs. 2 Satz 1) verlangt die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Seeschiffahrtsunternehmen zweierlei:

Das Seeschiffahrtsunternehmen muß Handelsschiffahrt betreiben; es muß darüber hinaus seinen Sitz im Geltungsbereich des Gesetzes haben. Von diesen beiden Voraussetzungen geht auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 114 Betriebsverfassungsgesetz 1972) aus. Das Gericht führt aus, daß das Betriebsverfassungsgesetz auf einem Schiff, das unter deutscher Flagge fährt, dann keine Anwendung findet, wenn es von einem Vertragsreeder mit Sitz im Ausland bereedert wird. Die derzeit geltende Gesetzesformulierung und die dazu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ermöglicht es deutschen Reedereien, durch eine geringfügige Änderung ihrer Unternehmensstruktur die bei ihnen beschäftigten Seeleute von der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz auszuschließen. Es bedarf lediglich des Bereederungsauftrags an eine Gesellschaft mit Sitz im Aus-

land. Auf ein solches weiterhin unter deutscher Flagge fahrendes Schiff findet zwar grundsätzlich deutsches Recht Anwendung; das Betriebsverfassungsgesetz ist jedoch nicht mehr anzuwenden. Eine Neugestaltung des § 114 muß daher sicherstellen, daß auf allen Schiffen, die die Flagge der Bundesrepublik Deutschland führen, das Betriebsverfassungsgesetz unabhängig vom Sitz der Reederei zur Anwendung kommt.

Zu § 115

Es sind lediglich redaktionelle Anpassungen im Hinblick auf die Wahlen zu den Betriebsräten vorgenommen worden.

Zu § 116

Neben redaktionellen Änderungen ist auf Absatz 2 hinzuweisen:

Nach geltendem Recht kann bei eingeschränkten Betriebsgrößen von den Besatzungsmitgliedern keiner ihrer fahrenden Kollegen oder Kolleginnen in den Seebetriebsrat gewählt werden. Ihnen steht lediglich die Möglichkeit offen, einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin des Landbetriebs, der oder die nach dem Betriebsverfassungsgesetz wählbar ist, zu wählen. Eine basisnahe Interessenvertretung der fahrenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist daher nicht sichergestellt.

Zu § 117

Auch für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen soll es ermöglicht werden, die gesetzlich vorgesehene Betriebsvertretung, also einen Betriebsrat, zu wählen. Wegen der in beiden Bereichen bestehenden Besonderheiten soll sowohl im Landbetrieb als auch im Flugbetrieb jeweils ein Betriebsrat gewählt werden. Für die zwischen beiden Betriebsräten notwendige Zusammenarbeit ist der Abschluß tariflicher Regelungen vorgesehen.

Zu § 118

Zu Absatz 1

Das Betriebsverfassungsgesetz soll dazu beitragen, den sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen. Deshalb darf die in den Tendenzschutzbestimmungen liegende Güterabwägung zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Rechten des Tendenzunternehmers nur in gerechtfertigten Ausnahmefällen dazu führen, daß die betrieblichen Mitbestimmungsrechte eingeschränkt und damit demokratische Rechte der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich begrenzt werden.

Es ist somit notwendig, den Kreis der Betriebe, die unter Tendenzschutzregelungen fallen, eng zu fassen. Deshalb entfällt in Absatz 1 Nr. 1 das Wort „karitativen". Karitative Zielsetzungen rechtfertigen es grundsätzlich nicht, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates einzuschränken.

Soweit der Tendenzschutz zu erhalten ist, darf er im wesentlichen auf personelle Angelegenheiten begrenzt werden. In diesem Bereich und auch nur dann, wenn Tendenzträger betroffen sind, kann es notwendig werden, eine Güterabwägung zwischen den Betriebsverfassungsrechten und den Rechten des Tendenzunternehmens vorzunehmen. In anderen Angelegenheiten, wie etwa bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung, einer gerechten betrieblichen Lohnfindung oder bei Sozialmaßnahmen sind keine wesentlichen Tendenzgesichtspunkte zu erkennen, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, die Mitbestimmung einzuschränken.

Der Begriff „Tendenzträger" ist außerdem eng zu fassen. Er darf sich nur auf solche Personen erstrecken, die aufgrund ihrer Dienststellung und ihres Dienstvertrages auf die Tendenzbestimmungen Einfluß nehmen können. Aber auch dann ist die Mitbestimmung nur einzuschränken, wenn für die betreffende personelle Maßnahme tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend sind. Dem Betriebsrat wird für diese Fälle ein Informations- und Erörterungsrecht eingeräumt.

In den anderen Bereichen ist die Mitbestimmung lediglich für Maßnahmen nach § 87 a Nr. 5 erster Halbsatz und Nr. 6 eingeschränkt, aber auch nur dann, wenn tendenzbedingte Gründe für die Maßnahme ausschlaggebend sind (Wochenzeitung ändert aus aktuellem Anlaß Erscheinungstag). Die Informationsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

Zu Absatz 2

Für Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verwirklichen, ist der Wirtschaftsausschuß, dessen allgemeine Aufgabe ist, die Zusammenarbeit und Information zwischen Unternehmer und Betriebsrat zu fördern, von Bedeutung. Für Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend allerdings politische, koalitionspolitische, karitative, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Bestimmungen verwirklichen, ist für ein derartiges Gremium kein Raum.

Zu Absatz 3

Keine Veränderung zum geltenden Recht (alter Absatz 2).

Zu § 119

Zu den Absätzen 1 und 2

Es ist immer wieder festzustellen, daß die Vorschriften des geltenden Gesetzes nicht ausreichen, um die Wahl einschließlich ihrer Vorbereitung und die Tätigkeit der Betriebsverfassungsorgane und ihrer Mitglieder umfassend abzusichern. Es wird daher insbesondere vorgesehen, daß bei einem vorsätzlichen Han-

deln nicht mehr eine Geldstrafe in Betracht kommt, sondern eine Freiheitsstrafe zu verhängen ist. Die ansonsten vorgesehenen Änderungen sind im wesentlichen redaktioneller Art.

Zu § 120

Lediglich redaktionelle Änderungen.

Zu § 121

Zu Absatz 1

Keine Änderung.

Zu Absatz 2

Durch die Heraufsetzung der Geldbuße von 20 000 auf 50 000 DM wird die Betriebsratstätigkeit besser abgesichert.

Zu Absatz 3

Die für die Verfolgung und Ahndung zuständige Verwaltungsbehörde soll die oberste Arbeitsbehörde des Landes sein. Diese Behörde wird als besonders kompetent angesehen, da sich die genannten Unterrichtungs- und Beratungspflichten weitgehend auf Personalangelegenheiten und Betriebsveränderungen beziehen, die sich ihrerseits häufig in einem Personalabbau der anderen personalplanerischen Maßnahmen auswirken.

Zu § 125

Es wird bestimmt, wann die erstmaligen Wahlen nach diesem Gesetz stattfinden. Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 126

Die Vertretung von Frauen im Betriebsrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten ist bereits bei der Aufstellung der Kandidaturen zu berücksichtigen. Daher sind entsprechende Vorschriften in die Wahlordnung aufzunehmen.

Zu § 127

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 129

Es wird das Außerkraftsetzen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972, mit Ausnahme seines § 129, bestimmt. Die Vorschrift des § 129 Betriebsverfassungsgesetz 1972 nimmt auf verschiedene Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 zur Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat Bezug.

Zu § 130

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 131

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Zu § 132

Keine Änderung zum geltenden Recht.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333